



OTİZMLİ BİREYLER İŞ GÜCÜNDE

**OTİZMLİ ve GELİŞİMSEL YETERSİZLİĞİ OLAN
BİREYLER İÇİN DESTEKLİ İSTİHDAM
POLİTİKA BELGESİ**

2024



Hazırlayan

Av. Cansu Korkmaz

Katkı Sağlayanlar

Nevra Eker

Özgül Gürel

Okan Ermetin

Nursinem Şirin

Psk. Alperen Aşanbuğa

Basım Yılı

2024

Teşekkürler

Tohum Otizm Vakfı

Pikan Ajans



/otizmlibireylerisgucunde



/otizmisgucunde



/ekeriyyikivar



/otizmlibireylerisgucunde.com

içindekiler

Amacımız	1
Eker'in misyonu	2
Otizm spektrum bozukluğu	3
Otizmli ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin istihdam edilmesinin faydaları	4
Engelli bireylerin uluslararası düzeyde güvence altına alınan hakları	5
Otizmli bireylerin istihdamında Türkiye'deki durum	6
Otizmli ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin iş arama süreci ve İŞKUR	8
İstihdamın önündeki engeller	8
Engelli istihdam modelleri	9
Destekli İstihdam	12
Destekli istihdamın faydaları	13
"Destekli İstihdam Modeli"ne Türkiye'den bir örnek: Otizmli Bireyler İş Gücünde	15
Otizmli ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin istihdamında iyileştirilebilecek alanlar	16
Uluslararası iyi örnekler	17
Önerilerimiz	20

Amacımız

Günümüzde, toplumun her bireyine eşit fırsatlar ve haklar sunarak sosyal adaleti sağlamak büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, otizm ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin istihdam edilmesi, hem bir insan hakkı meselesi hem de toplumsal bir sorumluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bireylerin iş gücüne dahil edilmesi, toplumsal çeşitliliği artırmanın yanı sıra bir dizi avantajı da beraberinde getirmektedir.

Örneğin, otizmli bireylerin istihdam edilmesiyle, iş dünyasında kapsayıcı çalışma ortamlarının oluşturulması sağlanmaktadır. İş yaşamına katılarak sosyal becerilerini geliştirme fırsatı bulan otizm spektrum bozukluğu gibi gelişim yetersizliği olan bireyler, kendilerini ifade etme ve bağımsızlık kazanma konusunda önemli adımlar atabilmektedir. Bu da genel olarak toplumsal uyumu artırarak ayrımcılığın azalmasına katkıda bulunmaktadır. Aynı zamanda örgün eğitim kurumlarından mezun olduktan sonra evde boş kalan otizmli bireylerin, üretkenlikleri ve sosyal uyum becerileri azaldığı için gelişimleri olumsuz etkileniyor, bağımsızlaşmaları imkansızlaşmaktadır. Evde otizmli gençlere bakmakla yükümlü olan aile bireylerinin iş hayatına katılmaları da kısıtlanmaktadır. Aile büyüklerinin vefatı halinde bu gençlerin bakımlarının sorumluluğu tamamen devlet kurumlarına kalmaktadır.

Öte yandan rutinelere bağlı olma eğiliminde oldukları için otizmli bireyler, istihdam edildiği firmalarda kurumsal aidiyetleri yüksek ve özverili bir şekilde çalışma eğilimindedir. Bir görevi yerine getirirken kurallara uygun, titiz, detaycı ve disiplinli çalışırlar. Aralarında bazıları belirli konularda uzmanlık gösterebilmektedir. Uzmanlıklarına uygun işlerde çalıştıklarında yüksek odaklanma ve farklı bakış açılarıyla işe pozitif değer katabilmektedir.

Bu doküman ile otizmli ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin istihdamının sürdürülebilir ve yaygın biçimde gerçekleşebilmesi için destekli istihdam modelinin önemine dikkat çekmek istedik. Dokümanın son bölümünde yer verdiğimiz otizmli bireylerin istihdamına yönelik önerilerimizin başta yasa koyucular olmak üzere kamudaki paydaşlarımıza, iş dünyasına ve otizmli bireylere yol gösterici olmasını dileriz.



Eker'in misyonu

Fransız ortağımız Andros'un önerisiyle başladığımız bu iş modelinin amacı hiçbir zaman sadece 13 otizmli gencin istihdamından ibaret değildi. Henüz başlarken bile "Biz bunun yapılabilir olduğunu iş dünyasına ve otizmli gençlere ispat edeceğiz." diyerek kolları sıvadık. Andros zaten Fransa'da bu modeli sağlam temellere oturtmuş ve sürdürülebilir olarak nasıl yürütülebileceğini tüm dünyaya göstermişti. Biz de Tohum Otizm Vakfı danışmanlığında bir model geliştirerek otizmli bireylerin istihdamının Türkiye'de de uygulanabileceğini ispat ettik.

Eker olarak en başından beri bu modelin iş dünyasına anlatılmasını ve daha fazla otizmli gencin istihdam edilebilmesi için başka kurumların da ikna edilmesini hedeflemiştik. Otizmli genç sayısının iki milyona yakın olduğu Türkiye'de 13 kişinin istihdamının bir çözüm olmadığını çok iyi biliyoruz.



Ailelerle ve otizmli gençlerle beraber bu yolda gördük ki, bu model onlara önceden hayalini bile kuramayacakları bir seçenek sunabiliyor; insan olarak en doğal hakları olan, onurlarıyla çalışma ve hayatlarını kazanma hakkı. İstihdam modelimizi yaygınlaştırmak artık Eker'in bu topluma manevi borcu olmuştur.

Eker ve Tohum Otizm Vakfı İşbirliği

Eker olarak, otizmli bireylerin istihdamı yönünde bir model geliştirmeye karar verdiğimizde Türkiye'de uzun yıllardır Princeton Çocuk Gelişim Enstitüsü'nden (Princeton Child Development Institute - PCDDI) aldığı eğitim müfredatı ile mesleki eğitim, staj ve istihdam çalışmaları yürüten Tohum Otizm Vakfı ile protokol imzalayarak işbirliği yaptık.

PCDDI, genç yetişkinlere mesleki becerileri de kazandırdığı bir programa sahiptir. Bu programa göre otizmli bir gencin istihdam edilmesi için sorun davranışlarının olmaması, işbirliği gösterme becerilerine sahip olması ve yönergeleri takip edebilmesi gerekmektedir. 2022 verilerine göre PCDDI'nin destekli istihdam programında 24 genç yarı zamanlı, 20 genç tam zamanlı çalışmakta.

İşbirliği kapsamında Eker'de istihdam edilen süpervizör Tohum Otizm Vakfı Özel Eğitim Okulu kariyer modülünde üç ay süren uygulamalı davranış analizine dayalı bir eğitim aldı ve bu eğitimle birlikte Eker fabrikasındaki modelin kurulum süreçlerine başladı. Tüm bu süreçlerde Tohum Otizm Vakfı'ndan bir uzman her ay iki gün fabrikayı ziyaret ederek istihdam süreçlerinde danışmanlık verdi. 2018'den bugüne işbirliğimiz devam etmekte.



Otizm spektrum bozukluğu

Otizm spektrum bozukluğu, bir diğer deyişle otizm, doğuştan gelen ve genellikle yaşamın ilk yıllarında fark edilen karmaşık bir gelişimsel yetersizliktir. Otizmlili bireylerin başkalarıyla iletişim kurma, etkileşimli oyunlar oynama, arkadaşlık geliştirme gibi sosyal becerilerinde akranlarına kıyasla belirgin yetersizlikler görülmekte. Otizmin bir diğer özelliği tekrarlı davranışlar, takıntılar ve sıra dışı ilgililerdir. Otizmlili bireylerde sallanma, parmak ucunda koşuşturma gibi tekrarlı davranışlar görülebilmekte. Stres ya da sevinç gibi yoğun duygular yaşadıkları zamanlarda bu davranışlarda artış olmaktadır. Otizmin nedeni henüz tam olarak bilinmemekle birlikte farklı genetik ve çevresel faktörlerin otizm üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.



Amerika Birleşik Devletleri Hastalık Önleme ve Kontrol Merkezi'nin (CDC) Otizm ve Gelişimsel Bozukluklar İzlem Ağı (ADMM) verilerine göre 2006'da 150 çocukta 1'i otizmden etkilenirken 2023'te bu oran 36 çocukta 1'e yükselmiştir. Ülkemizde otizmin yaygınlığına dair net bir bilgi bulunmamakla birlikte Tohum Otizm Vakfı'nın 2017'de aile hekimleri ile birlikte gerçekleştirildiği, 16-36 ay süren ve 6.712 çocuğun taranması ile gerçekleştirilen çalışmaya göre 117 çocukta 1'i otizm riski taşımaktadır. Bu çalışma 2020'de Dr. Özgür Öner ve Dr. Kerim Munir tarafından yayınlandı.¹ CDC verileri Türkiye nüfusuna uyarlandığında yaklaşık iki milyonun üzerinde bireyin otizmden etkilendiği tahmin edilmektedir.



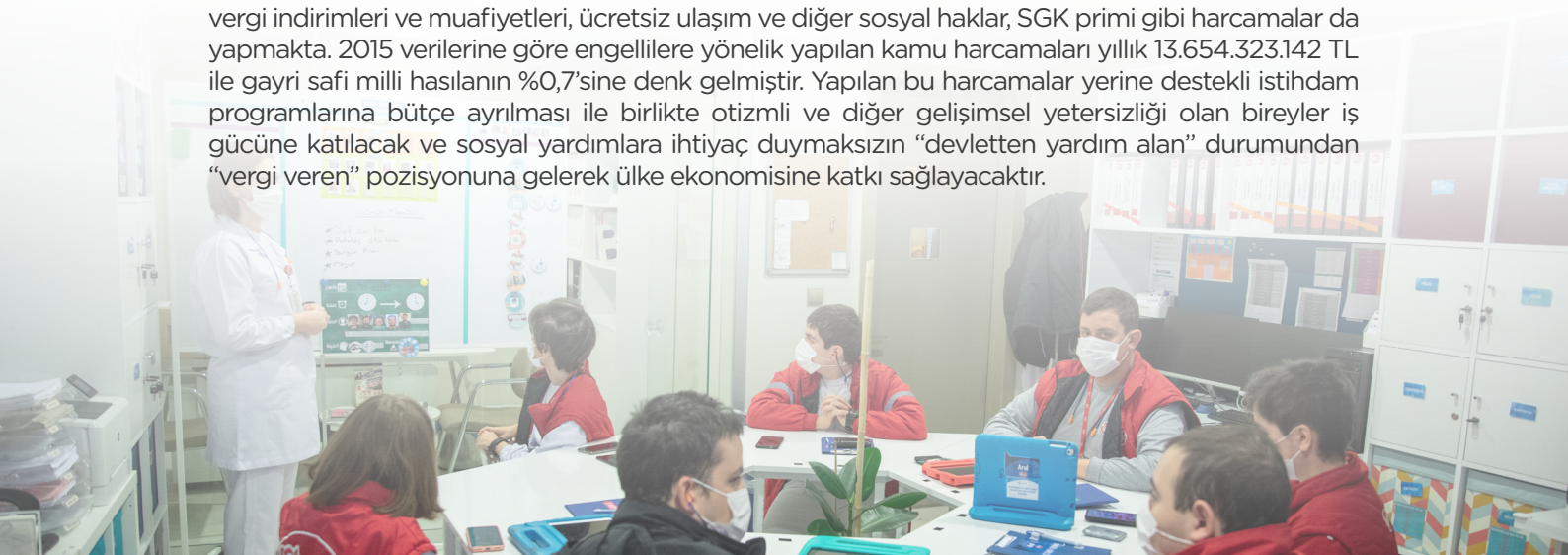
¹Öner Ö., Munir K., 2020

Otizmli ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin istihdam edilmesinin faydaları

Otizmli ve gelişimsel yetersizliği olan bireyler, rutin ve süregelen işlerde yüksek verimlilik ile çalışabilmekte. Değişimlerden hoşlanmadıkları ve çalıştıkları kuruma güçlü bir aidiyet hissettikleri için personel devir oranı (turn-over) düşmekte, iş yerinde yüksek devamlılık sağlanmakta. Bu durum, otizmli bireylerin istihdamının günümüzde en büyük sorunlardan biri olan ara eleman krizi için de önemli bir çözüm olacağını göstermekte. Otizmli bireylerin dakiklık, kurallara uyum gösterme, düzenli çalışma gibi güçlü yönleri ve daha kolay çalışabilmeleri için yapılan görsel düzenlemeler diğer çalışanların da performansını olumlu etkilemekte. Çalışma verimliliği açısından bir grupta yüksek performanslı insanlar bulunduğunda diğerleri de performansını ona yaklaştırmak durumunda kalmakta. Otizmli bireyler odağını dağıtmadan işe yönlendirdiğinde diğer çalışanlar da es vermeden bu işe yönlendirdiği için performanslar topluca artmakta. Otizmli bireyler, ilgi duydukları iş alanlarında istihdam edildiklerinde daha kolay odaklanabilmekte, hatalı iş ve görevleri fark ederek düzeltmede önemli rol üstlenebilmekte.

Bunun yanı sıra istihdam edilen otizmli bireylerin özgüveninde, psikolojik ve fiziksel sağlığında iyileşmeler gözlemlenmekte, böylece hem kendilerinin hem de aile bireylerinin yaşam kalitelerinde iyileşmeler söz konusu olmakta. Kendi parasını kazanan otizmli bireyin ekonomik özgürlüğünü elde etmesiyle birlikte ailesine olan bağımlılığı azalmakta, gelecekte bağımsız yaşayabilme ihtimali oluşmakta. Böylece ailelerin kendilerinden sonra çocuklarına ne olacağına dair düşüncelerinin ön planda olduğu gelecek kaygısı ve bakım hizmetlerine erişime dair endişeler, kazanacakları emeklilik ve emekli maaşı hakları ile azalmakta.

Koşulları sağlayan otizmli birey için devlet; 2024 yılı itibariyle özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde eğitim için aylık 6.006 TL, evde bakım desteği için aylık 7.608, engelli aylığı için aylık 4.196 TL olmak üzere her ay 17.810 TL (yıllık 213.720 TL) ödeme yapmakta. Bunun yanında devlet vergi indirimleri ve muafiyetleri, ücretsiz ulaşım ve diğer sosyal haklar, SGK primi gibi harcamalar da yapmakta. 2015 verilerine göre engellilere yönelik yapılan kamu harcamaları yıllık 13.654.323.142 TL ile gayri safi milli hasılanın %0,7'sine denk gelmiştir. Yapılan bu harcamalar yerine destekli istihdam programlarına bütçe ayrılması ile birlikte otizmli ve diğer gelişimsel yetersizliği olan bireyler iş gücüne katılacak ve sosyal yardımlara ihtiyaç duymaksızın "devletten yardım alan" durumundan "vergi veren" pozisyonuna gelerek ülke ekonomisine katkı sağlayacaktır.



Engelli bireylerin uluslararası düzeyde güvence altına alınan hakları

Çalışma ve istihdam hakkı, bireylerin çalışma hayatına katılma, iş bulma, adil ve güvenli koşullarda çalışma, sendikalaşma hakkı gibi hakları ifade etmekte. Bu hak, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi gibi birçok uluslararası insan hakları belgesi ile güvence altına alınmakta. Bu hak, engelli bireylerin insan onuruna uygun çalışma koşullarına sahip olmalarını ve adil bir şekilde değerlendirilmesini sağlamayı amaçlamakta. Uluslararası düzeyde, Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve diğer organizasyonlar, engelli bireylerin çalışma haklarını güçlendirmek ve korumak için çeşitli sözleşmeler ve belgeler geliştirdi. Bunlardan en önemlisi, Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına Dair Sözleşme'dir.

Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına Dair Sözleşme, Madde 27

Madde 27

Çalışma ve İstihdam

1. Taraf Devletler engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Bu hak, engellilerin, açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içerir. Taraf Devletler çalışırken engelli olanlar dahil olmak üzere tüm engellilerin çalışma hakkının yaşama geçmesini yasama çalışmalarını da içeren uygun tüm tedbirleri alarak güvence altına alır. Taraf Devletler bunların yanı sıra;

(a) İşe alım ve istihdam edilme koşullarında, istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi ve sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dahil olmak üzere, istihdama ilişkin her hususta, engelliliğe dayalı ayrımcılığı yasaklar;

(b) Fırsat eşitliği, eşit değerde işe eşit ücret ilkesi, tacizden korunma ve mağduriyetin giderilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları dahil olmak üzere diğer bireylerle eşit koşullar altında adil ve uygun çalışma koşullarının sağlanmasına ilişkin olarak engellilerin haklarını korur;

(c) Engellilerin iş ve sendikal haklarını diğer bireylerle eşit koşullar altında kullanabilmelerini sağlar;

(d) Engellilerin genel teknik ve mesleki rehberlik programlarına, yerleştirme hizmetlerine, mesleki ve sürekli eğitime diğer bireylerle eşit koşullar altında etkin bir şekilde erişimini sağlar;

(e) İş piyasasında engellilerin istihdam olanaklarının ve kariyer gelişiminin desteklenmesine ve engellilerin iş aramasına veya işe başlamasına, çalışmaya devam etmesine ve işe geri dönmelerine yardım eder;

(f) Serbest çalışma, girişimcilik, kooperatif kurma ve kendi işini kurma konusundaki fırsatları geliştirir;

(g) Engellileri kamu sektöründe istihdam eder;

(h) Olumlu eylem programları, teşvikler ve diğer tedbirleri de içerebilecek uygun politika ve önlemlerle, engellilerin özel sektörde istihdam edilmelerini destekler;

(i) Engellilerin çalıştığı işyerlerinde makul düzenlemelerin yapılmasını sağlar;

(j) Engellilerin açık iş piyasasında iş deneyimi kazanmasını temin eder;

(k) Engelliler için mesleki rehabilitasyon, işte kalma ve işe dönüş programları yürütür.

2. Taraf Devletler engellilerin kölelik altında tutulmalarını engeller ve engellileri zorla veya mecburi çalışmaya karşı diğer bireylerle eşit koşullar altında korur.

Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına Dair Sözleşme'nin 27. Maddesi bireylerin iş dünyasına katılımını ve eşit fırsatlara erişimini sağlamayı amaçlamakta:

Bu doğrultuda;



Otizmlili bireylerin istihdamında Türkiye'deki durum

Türkiye'de otizmlili bireylerin istihdamına yönelik özel bir düzenleme olmamakla birlikte, ana çerçeve genel olarak korumalı iş yeri düzenlemeleriyle 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'da ve engelli bireylerin özel ve kamu sektöründe istihdamına yönelik kota sistemiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nda çizilmekte.

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun 07.07.2005 tarihinde yürürlüğe girmiş ve süreç içerisinde engelli bireylerin temel hak ve özgürlüklerini hak temelli bir yaklaşımla düzenleyerek Türkiye'de engelli bireylerin kanun düzeyinde kapsayıcı nitelikte temel hak ve özgürlüklerinin tanımlandığı ilk düzenleme olmuştur. İstihdam süreçleri de ilgili kanunun 14. Maddesi'nde düzenlenmiştir.



5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, Madde 14

Madde 14 İstihdam

Engellilerin işgücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için kendi işini kurmaya rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere gerekli tedbirler alınır.

İşe başvuru, alım, önerilen çalışma süreleri ve şartları ile istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil olmak üzere istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz.

Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engelinden dolayı diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz.

Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve engellilerin çalıştığı iş yerlerinde makul düzenlemelerin, bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işverenler tarafından yapılması zorunludur.

Engellilik durumları sebebiyle işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engellilerin istihdam edildiği korumalı işyerlerinin statüsü ve bu işyerleriyle ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca müştereken çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.

İlgili maddede engelli bireylerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için gerekli tedbirlerin alınacağını belirtmesi oldukça olumlu. Destekli istihdam modeli gibi somut destek mekanizmalarına dair düzenlemelerin eklenmesiyle bu maddenin çok daha etkili olacağı inancındayız. İlgili maddeye dayalı olarak yalnızca 27.01.2022 tarihli korumalı iş yerleri hakkında yönetmelik düzenlenmiştir.

Korumalı iş yeri, iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylere istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyerleri olarak tanımlanmakta.

4857 sayılı iş kanununun 30. Maddesi'ne göre özel sektör işyerlerinde %4 oranında engelli birey istihdam edilmesi zorunludur. Kota sistemi olarak adlandırılan bu sistem, işe başvuru süreçlerinde danışmanlık, makul düzenlemeler, işe uyum sürecindeki destek mekanizmalarının eklenmesi ile çok daha verimli hale gelecektir.

Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) Ocak-Haziran 2023 arası kuruma kayıtlı engelli iş gücü verileri ²



16.147

Altı aylık süre içerisinde işe yerleştirilen engelli sayısı



10

İşe yerleştirilen engelli grup içerisinde otizm spektrum bozukluğu olan bireylerin sayısı



67

Kayıtlı işsiz otizmli sayısı



23

Daha iyi şartlarda iş arayan sayısı



100

Toplam kayıtlı iş gücü sayısı

² Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) İstatistikleri, bkz. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>

Otizmli ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin iş arama süreci ve İŞKUR

Türkiye’de otizmli ve gelişimsel yetersizliği olan bireyler, kariyer siteleri veya sosyal ağlar üzerinden, firmaya giderek başvuru formu doldurarak veya özgeçmiş bırakarak iş arayabilmekte. Bunun yanında, İŞKUR üzerinden iş arayan kaydı oluşturup, İŞKUR’un iş ve meslek danışmanları ile yaptıkları görüşme ve yönlendirmeler ile de iş başvuru süreçlerini yürütebilmekte. İŞKUR’da 2018’de başlayan bir proje ile engelli iş koçları yetiştirilmeye başlandı. Sekiz ilde pilot olarak uygulanan proje modelleme çalışmaları, mevcut durumda 81 ile yaygınlaştırıldı. İş arayan kaydı oluşturan her bireye atanan engelli iş koçu olarak görev yapan iş ve meslek danışmanları, bireylerin iş arama ve mülakat, mesleki yönlendirme, aktif iş gücü programlarına yönlendirme, bilgilendirme ve işe yerleştirme süreçlerinde bireye destek vermekte. Ancak, işe yerleştirme sonrasında iş becerilerine dair bir eğitim desteği olmaması, oryantasyon ve adaptasyon süreçlerinin planlanmaması, birey bağımsızlaşınca kadar iş yerinde sürekli destek verilememesi, İŞKUR engelli iş koçlarının iş yerine giderek bireylere iş başında destek verememesi gibi sorunlardan dolayı süreç sürdürülebilir ve etkili olamamakta.



İstihdamın önündeki engeller

Otizmli ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin istihdamının bu kadar düşük oranda olmasının farklı nedenleri bulunmakta. Özellikle otizmli bireylerin iletişimde yetersizlikleri nedeniyle iş başvuru ve mülakat süreçlerinde zorluklar yaşaması, duyuşal hassasiyetleri, tekrarlayıcı davranışları, ani değişimlere karşı uyum sağlamakta güçlük çekmeleri, planlama ve organizasyonel becerilerde zorluk yaşamaları, tipik gelişen çalışanların iletişim ağına dahil olmada zorlanmaları açık iş gücü piyasasında iş hayatına tam ve etkin bir şekilde katılımlarını kısıtlamakta.

Koşulları sağlayan ailelere verilen sosyal yardımların kesileceğine dair çekinceler de en büyük engeller arasında. Evde bakım yardımı, engelli aylığı, ölüm aylığı koşulları sağlayan bireyler için en sık verilen sosyal yardımlardır.



Yoğun ve sürekli destek gerektiren engelli birey ve aileleri için bu aylık ve ödemelerin herhangi bir kademeli azalma planlanmadan tamamıyla kesilecek olması otizmli bireylerin maddi çekinceler sebebiyle çalışma hayatından uzaklaşmasına sebep oluyor.

Bunun yanı sıra işverenlerin otizmli ve gelişimsel yetersizliği olan bireylere karşı önyargıları, nasıl destek sağlayabileceklerini bilmemeleri, ihtiyaç duyulan makul düzenlemeleri tespit edememeleri gibi sebepler de istihdamı zorlaştırmakta.

Engelli istihdam modelleri

1. Korumalı İş Yeri Modeli:

Korumalı iş yeri modeli orta ve yoğun düzeyde destek ihtiyacı bulunan, iş gücü piyasasına dahil edilmesi güç olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylerin çalışması amacıyla, resmi kurumlar tarafından mali olarak desteklenen, yapılandırılmış bir çevrenin olduğu bir iş yeri modelidir. Korumalı iş yeri modelinde, en az %40 oranında zihinsel veya ruhsal engeli olduğuna dair sağlık kurulu raporu olan bireyler istihdam edilmekte. Bu model kapsamında istihdam edilen özel olarak düzenlenmiş ortamlarda çalışmakta (Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2022).

Avantajları: Bireyler için gerekli çevresel düzenlemelerin yapıldığı son derece güvenli bir ortamdır, işten çıkarılma riski düşüktür. Çünkü amaç tüm engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımını sağlamaktır. Korumalı istihdam modeli, çeşitli nedenlerle çalışma yaşamına katılamayacak pek çok birey için önemli bir ortamdır, bireyler sürekli destek almaktadır.

Dezavantajları: Kariyer, gelişim ve terfi olanakları son derece sınırlıdır. Bireyin gerekli desteği aldıktan sonra rekabetçi iş gücü piyasasına geçme olasılığı düşüktür. Korumalı iş yeri modelinde engelli bireyler, ağırlıklı olarak yine kendileri gibi engelli çalışanlarla, ayrı yapılandırılmış bir çalışma ortamında çalıştıkları ve bütünleştirme imkanı olmadığı için ayrıştırıcı olduğu eleştirileri gelmektedir.



2. Rekabetçi İstihdam Modeli:

Rekabetçi istihdam modelinde engelli birey, toplumda herhangi bir iş yerinde çalışan bireylerle, herhangi bir destek olmaksızın veya çok sınırlı bir destek ile diğer çalışanlarla aynı özlük haklarına sahip olarak istihdam edilmekte. Rekabetçi istihdam modelinin en önemli avantajı diğer bireylerle aynı koşullarda, aynı ücret politikasıyla, aynı sosyal güvenlik haklarıyla çalışmasıdır. Otizmli ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin bağımsız yaşama geçişlerinde en üst aşama rekabetçi istihdam modelidir.

Avantajları: Rekabetçi istihdam modelinde engelli bireyler tipik gelişim gösteren bireylerle birlikte çalışmakta ve eşit işe eşit ücret almakta. Böylece toplumla bütünleşmeleri sağlanmakta. Ayrıca rekabetçi istihdam modelinde engelli bireyler, farklı işler öğrenebilmekte ve kariyer basamaklarında ilerleyebilmekte.

Dezavantajları: Bu modelde birey, destek ihtiyacı duyduğunda ona destek verecek bir uzmanın olmaması istihdamın sürdürülebilirliği açısından zorlayıcıdır. Örneğin otizmli bir çalışanın iletişim, sosyal etkileşim ve diğer becerilerde ihtiyaç duyduğu desteği alamadığında dışlanma, yalnız kalma ve işinde hata yapma olasılığı artabilmekte. Bu nedenle işten çıkarılma ve istifa riski de artmakta.



3. Destekli İstihdam Modeli

Dünyada otizmlili ve gelişimsel yetersizliği olan diğer bireylerin istihdamında en yaygın olarak kullanılan model destekli istihdam modelidir. Bu modelde birey, tipik gelişim gösteren çalışma arkadaşlarıyla aynı ortamda çalışmakta. Destekli istihdam modelinin en önemli özelliği bireyin özelliklerini bilen, engelli bireyle çalışma becerilerine sahip bir iş koçunun görev almasıdır. Destekli istihdam modelinde, engelli bireyin işe alımından, işe uyum ve bağımsızlaştırmaya kadar her aşamada ihtiyaç duyduğu destekler iş koçu tarafından sağlanmakta. Örneğin otizm bir spektrum olduğu için, otizmlili bireylerin ihtiyaçları değişkenlik arz etmekte. Ancak hafif, orta ve yoğun düzeyde destek ihtiyacı olan üç otizmlili çalışan için bir iş koçunun desteği işe ve iş yerine uyumu, sürdürülebilir bir istihdamı mümkün kılabilenmektedir.

Destekli istihdam modelinde otizmlili çalışan ve iş yeri bileşenleri (Örneğin çalışma ortamı, çalışma arkadaşları, işverenler) sistematik biçimde değerlendirilerek, yapılan değerlendirme sonucunda gerekli önlemlerin alınması yoluyla sürdürülebilir bir istihdam ve başarılı bir uyum sürecinin sağlanması amaçlanmaktadır. Geleneksel istihdam süreçleri bireyin mesleğe ve işe dair eğitimini tamamladıktan sonra gerçekleştirilirken (meslek lisesi ve üniversitede eğitim veya staj sonrasında), destekli istihdam modelinde birey kendi yeteneklerine uygun bir işe yerleştirilir, sonrasında bireye iş başında yoğun eğitim verilmektedir. Eğitimin yoğunluğu zamanla bireyin ihtiyacına göre azaltılmaktadır. Yine birey işte bağımsızlaştıkça iş koçu desteği kademeli olarak azaltılarak bireyin bağımsız olarak çalışması hedeflenmektedir. Çalışan belirli aralıklarla ziyaret edilerek yüzyüze, online bağlantı yoluyla veya telefonla takip edilmeye başlanmaktadır.

Otizmlili Bireyler İş Gücünde destekli istihdam modelinde hafif ve orta düzeyde destek ihtiyacı bulunan ve sağlık kurulu raporunda "bağımsız" olarak değerlendirilen otizmlili bireyler istihdam edildiği gibi yoğun destek ihtiyacı bulunan otizmlili bireyler de istihdam edilmekte. Yoğun destek ihtiyacı bulunan otizmlili çalışanlar sağlık raporlarında "kısmi bağımlı" veya "tam bağımlı" olarak değerlendirilmekte. Bu nedenle iş koçu tam olarak ortamdaki ayrılmamakta ve sürekli destek sağlamaktadır.



Avantajları: Birey uzman bir iş koçundan sürekli destek alabilmekte, bütünleşik iş ortamlarında çalışmakta, gerçek bir iş yapmakta, eşit işe eşit ücret almakta, bireysel iş programı hazırlanmakta, ortam bireyin ihtiyacına göre düzenlenmekte ve yine bireyin ihtiyacı göz önünde bulundurularak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmakta. Bunun yanı sıra, çalışanların iş yerlerinde yaşayabilecekleri sorunlara alanında uzman olan iş koçunun doğru uygulamalar ile müdahale etmesi ile riskler ve iş gücü kaybı en az seviyeye inmiş olmakta. Böylece İşverenin otizmlili bireyleri istihdam etmesi konusunda yaşayabileceği çekinceler de ortadan kaldırılmış olmakta.

Dezavantajları: İş koçlarının ücretleri işveren için ek maliyet yaratmakta. Bu maliyet, işverenlerin destekli istihdam modelini tercih edip otizmlili ve diğer gelişimsel yetersizliği olan bireylerin istihdam etmesinin önünde engel oluşturmaktadır.



Destekli istihdam

Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına Dair Sözleşme'nin 27. Maddesi uyarınca Taraf Devletler engelli bireyler için açık, kapsayıcı ve erişilebilir bir iş gücü piyasası ve çalışma ortamını teşvik etmek ve engelli bireylerin açık işgücü piyasasında iş deneyimi edinmesi yönünde politikalar üretmek, "ayrılmış/izole edilmiş" bir iş gücü piyasasında değil açık işgücü piyasasında istihdam etmek amacıyla mevzuat ve uygulamalarında düzenlemeler yapmakla yükümlü. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda otizmlili ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin işe ve iş yerine uyumunu kolaylaştırıp istihdamı sürdürülebilir kılan model destekli istihdam modelidir.

Destekli istihdam modelinde bir iş koçu, otizmlili ve gelişimsel yetersizliği olan bireylere bireysel destek vererek kalıcı ve sürdürülebilir istihdam sağlamaktadır. İş koçu, iş hayatına dahil edilmesi zor olan otizmlili ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin işe adaptasyonunu sağlayan, iş başında ve iş dışında bireye destek veren, aile-işveren-birey arasındaki iletişimi sağlayan, bireyin bağımsız olarak çalışmasına destek olan eğitimleri planlayan ve uygulayan kişidir. İş koçunun otizmlili bireye destek sağladığı alanlar tamamıyla bireyin ihtiyacına göre şekillenmektedir.

İş koçunun otizmlili ve gelişimsel yetersizliği olan bireye destek sağladığı konular:

- Mülakat ve işe alım süreçlerinde destek olma
- Değerlendirme ve bireysel destek planı hazırlama
- Uygun bir işe yerleştirme
- Makul düzenlemeler yapma
- Duyusal hassasiyetlerine uygun çevresel düzenlemeler yapma
- İş sağlığı ve güvenliğini sağlama
- İş becerilerinin kazandırılmasını ve sürdürülmesini sağlama
- İletişim ve sosyal etkileşim becerilerini kazandırma
- Özlük haklarının korunmasını sağlama
- Kapsayıcı bir iş yeri kültürü inşa edilmesinde işveren ve tipik gelişen çalışanları destekleme

Destekli istihdam modelinin faydaları

Firmaya Fayda



Otizmlı ve gelişimsel yetersizliği olan bireyler için yapılan 5S düzenlemelerini iş yerinin tamamına yaymak diğer çalışanların da performanslarını artırmakta. Ayrıca otizmlı bireylerin dakiklik, kurallara uyma, düzenli olma gibi güçlü yönleri diğer çalışanlar üzerinde de olumlu etki oluşturarak ortak çalışma kültürüne pozitif fayda sağlamakta.



Aile ve Bireye Fayda



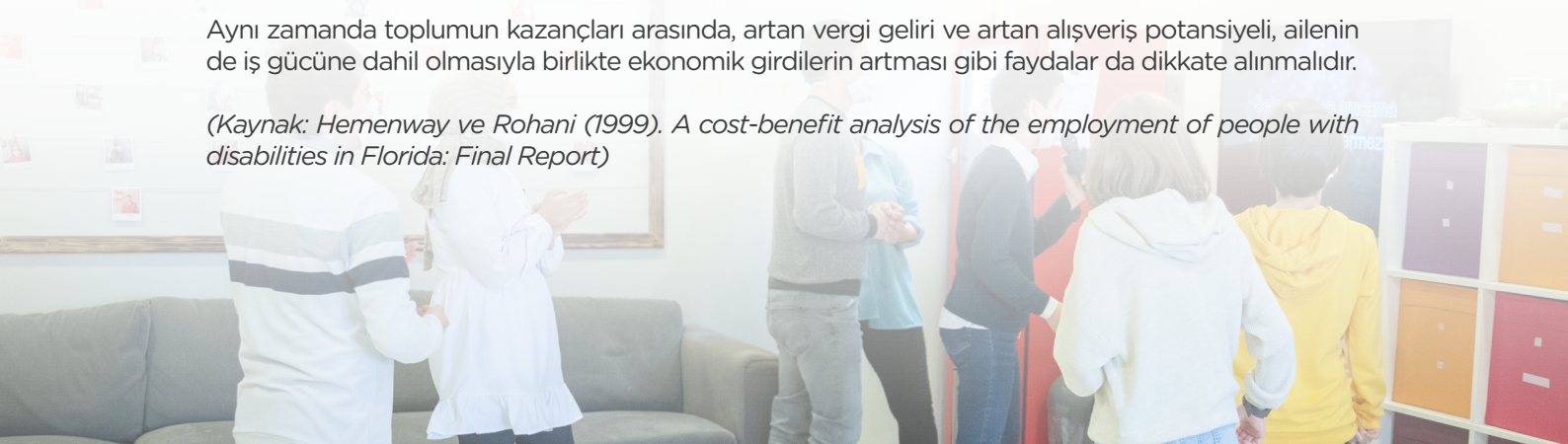
Toplumsal Fayda

Otizmli ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin, yetişkinlik döneminde aldıkları bakım hizmetleri ve mesleki eğitim eksikliğinden ötürü çalışamamaları devlete yüksek maliyetli olmalarına yol açmaktadır.

Otizmli ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin mesleki eğitim ve rehabilitasyonlarına harcanan her 1 Dolar'ın, topluma 16 Dolar olarak geri döndüğü belirlenmiştir.

Aynı zamanda toplumun kazançları arasında, artan vergi geliri ve artan alışveriş potansiyeli, ailenin de iş gücüne dahil olmasıyla birlikte ekonomik girdilerin artması gibi faydalar da dikkate alınmalıdır.

(Kaynak: Hemenway ve Rohani (1999). *A cost-benefit analysis of the employment of people with disabilities in Florida: Final Report*)



“Destekli İstihdam Modeli”ne Türkiye’den bir örnek: Otizmlı Bireyler İş Gücünde



“Otizmlı Bireyler İş Gücünde”, iş hayatında bulunan engelli bireyler arasında en az yer alan grup olan otizmlı bireylerin iş hayatına katılmaları ve sürdürülebilir bir şekilde çalışmalarını kolaylaştırmak için hayata geçirilen destekli istihdam modelidir. Eker’in Tohum Otizm Vakfı danışmanlığıyla hayata geçirdiği modelin amacı, otizmlı bireylerin iş koçu eşliğinde bilimsel dayanaklı uygulamalar ile desteklendiğinde bağımsız ve yüksek verimlilikle çalışabileceğini kanıtlamak.

Eker, 2006’da Fransız Andros grubuyla %50 ortaklık anlaşması yapmıştı. Andros’un Eker’den sorumlu Yönetim Kurulu üyesi Jean Francois Dufresne, otizmlı oğlu Luc’un geleceği ile ilgili kaygı duyduğu için Vivre et Travailler Autrement adında bir dernek kurdu. Dernek 2014’te Andros’un Auneau kentindeki Novandie fabrikasında otizmlı yetişkinleri iş koçu desteğiyle istihdam etmeye yönelik bir proje başlattı. Her altı ayda bir yeni kişiyi istihdam ederek toplam 12 otizmlı yetişkin Andros fabrikasında çalışmaya başladı. Fabrika içinde paketleme, ambalaj ayıklama, soğuk hava depo, temizlik gibi farklı görevlerde yarı zamanlı olarak çalışan otizmlı bireyler, öğleden sonra da kendileri için “Yaşam Evi”ne çevrilen Chateau D’auneau’da iş koçları eşliğinde yaptıkları aktivitelerle yaşam becerilerini geliştirerek, ailelerinden bağımsız bir şekilde yaşamakta.

Modelden etkilenecek Türkiye’de de benzer bir projeyi hayata geçirmek isteyen Eker üst yönetimi, Tohum Otizm Vakfı’na ulaşarak Bursa/Mustafakemalpaşa’da bulunan fabrikada otizmlı yetişkinleri iş koçu desteğiyle istihdam etmek üzere bir işbirliği protokolü imzaladı. Yapılan gözlem ve iş analizleri sonrasında fabrikada süreçleri yönetecek bir süpervizör istihdam edildi. İstihdam edilen süpervizör vakıfta üç ay süren bir eğitim aldı. Eğitim sonrasında Mustafakemalpaşa’daki fabrikada otizmlı bireylere iş başında destek verecek iş koçlarını yetiştirmeye başladı. Mayıs 2018’de ilk otizmlı birey istihdam edildi, her yıl iki ila üç kişi modele dahil edilerek toplam 13 otizmlı birey Eker’in paketleme, yardımcı malzeme depo ve veri girişi gibi farklı alanlarında istihdam edildi. Uygulanan modelde istihdam edilen her üç otizmlı bireye bir iş koçu destek verilmekte. Ocak 2024 itibarıyla Eker dışında yedi firmada toplam 24 otizmlı birey istihdam edilmekte.

Otizmlı ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin istihdamında iyileştirilebilecek alanlar

Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına Dair Sözleşme'ye taraf ülkeler ile Türkiye karşılaştırıldığında, mevzuatımızda korumalı işyerlerinin otizmlı ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin açık, kapsayıcı ve erişilebilir iş gücü piyasası hedefine ulaşılması için bir geçiş süreci olarak konumlandırılması gerekirken bu şekilde konumlandırılmadığı dikkat çekmekte.

Korumalı işyerlerinin otizmlı ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin istihdamı için mevzuatımızın dolaylı yönden sunduğu birtakım yeterli olmayan desteklerle gösterilen iki seçenekten biri olduğu, diğer seçeneğin ise engelli işçi çalıştırma zorunluluğu kapsamında iş ve iş yerinde otizmlı ve gelişimsel yetersizliği olan bireyler için makul uyarlamalar yapılmadan ve gerekli iş koçu desteği verilmeden özel sektör işyerlerinde çalışması olduğu görülmekte. Dolayısıyla iş koçu desteğinden yoksun kalan otizmlı ve gelişimsel yetersizliği olan bireyler açık iş gücü piyasasında istihdam edilememekte. İş yerinde ihtiyaç duyduğu desteği alamayan otizmlı ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin işe uyumu, adaptasyonu ve dolayısıyla istihdamın sürdürülebilirliği zor olmakta. Bu durum otizmlı ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin iş gücü piyasasına katılma motivasyonlarını da düşürmekte ve işverenlerin istihdama yönelik algılarını da olumsuz etkilemekte.

2023'te Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından hazırlanan "2030 Engelsiz Vizyon Belgesi" ve bu vizyona dayanılarak "Engelli Hakları Ulusal Eylem Planı 2023-2025" ile yol haritası çizilmiştir. Engelli Hakları Ulusal Eylem Planı 2023-2025'in "Ekonomik Güvence" başlığıyla engelli bireylerin ekonomik statüsünü güçlendirmek amacıyla çalışma ve istihdam hakkına yönelik hedefler belirlenerek, "Hedef 3: Engelli Bireylerin İstihdamının Teşvikinde İstihdam Modellerinin Çeşitlendirilmesi ve Güçlendirilmesi" bölümünde engelli bireylerin istihdamında destekli istihdam modelinin ana yöntemler arasında yerini alması ve yaygınlaştırılması amacıyla tedbirlerin alınması hedeflenirken buna yönelik mevzuat ve uygulama çalışmalarının yapılacağı da belirtilmiştir.

Devamında, korumalı işyerlerinde istihdam edilen engelli bireylerin açık iş gücü piyasasına geçişlerini kolaylaştıracak tedbirlerin geliştirilmesi amacıyla korumalı işyerlerinde istihdam edilen engelli bireylerin açık iş gücü piyasasına geçişlerini sağlamak üzere destekli istihdam modelinin aktif bir şekilde kullanılmasına yönelik çalışmalar yapılacağı da düzenlendi.

2030 Engelsiz Vizyon Belgesi ve Engelli Hakları Ulusal Eylem Planı 2023-2025'te belirtilen mevzuat ve uygulama düzenlemelerinin ana çerçevesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. Maddesi'ne eklenecek destekli istihdam düzenlemeleri olmalıdır. Yapılacak düzenlemelerle otizmlı ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin iş koçu desteğiyle istihdam edilmesi, işe ve iş yerine uyumlarının kolaylaştırılması ve en yüksek verimlilik ile ekonomiye dahil edilmesi sağlanmalıdır.



Uluslararası iyi örnekler

Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına Dair Sözleşme'ye taraf ülkeler, korumalı iş yeri benzeri uygulamalardan, engelli bireylerin açık iş gücü piyasasına geçişini kolaylaştıran destekli istihdam modeline geçmekte.

Özellikle Avrupa Birliği üyesi olan ülkelerde bütün farklı grupları kapsayan ve “güvenceli esneklik sistemi” adı verilen bir sosyal güvenlik sistemi oluşturuldu. Bu sistem ile Avrupa Birliği üyesi ülkelerin mevzuatlarına giren destekli istihdam modeli ile otizmli ve gelişimsel yetersizliği bulunan bireylerin iş gücü piyasasına kolaylıkla erişebilmesi ve işe girdiklerinde desteklenmelerini sağlayacak güvenceler yasal zemine oturtuldu. Böylece Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin destekli istihdam modeline geçişi kolaylaştırdı.

Fransa:

- Pilot uygulamalar ile Fransa'nın belirli bölgelerinde uygulanan “Destekli İstihdam Programı” 8 ülke çapında genelleştirilerek uygulamaya alınmıştır. Destekli istihdam programı; tıbbi ve sosyal desteği, mesleki entegrasyon desteğini, özel sektör veya kamuda görev yapacak “destekli istihdam uzmanını” yani iş koçunu içermekte.
- Destekli istihdam programı, engelli çalışan veya işveren tarafından bireyin tüm iş hayatı boyunca talep edilebilmekte. Programda engelli bireyin yetenek ve ihtiyaçlarının işverenin ihtiyaçlarının da göz önünde bulundurularak değerlendirilmesi, istihdam projesinin belirlenmesi ve kurulum sürecinde destek, iş arama ve işe alım süreçlerinde destek, şirket paydaşları ile birlikte hareket ederek sürdürülebilir istihdam için gerekli önlemleri almak, firma içerisinde gerekli düzenlemeleri yapma gibi farklı hizmetler sunulmakta.
- Program kapsamında destek verilecek kurum, kuruluşlar ve engelli bireyler veya programa dahil olabilecek engelli bireyler Engelli Hakları ve Bağımsızlığı Komisyonu (CDAPH) tarafından belirlenmekte. Bunun yanında yerel bir kamu istihdam kurumu tarafından uygun olarak değerlendirilen programlar da desteklenebilmekte.



- 2017 yılında hayata geçirilen “emploi accompagné” kanunu ile engelli bireylere ayda 16 saat boyunca iş yerinde verilecek destek için yıllık 12.000€ destek kamu tarafından verilmeye başlanmıştır. Bu hizmet daha çok hafif düzeyde destek ihtiyacı olan, bağımsız çalışma için uygun engelli bireyler için verilmekte.
- Cap Emploi adı verilen istihdam büroları ile farklı engel türleri nedeniyle açık iş gücü piyasasına erişimde zorluk yaşayan işsiz insanlara destek sunulmakta. İş koçluğu hizmetleri ve iş eşleştirme/profil oluşturma hizmetleri, iş arayanlara becerilerini ve iş yeri tercihlerini belirlemeleri için destek sağlamakta.
- İş arayan engelli bireylere sürekli eğitim çalışmaları kapsamında iş gücü piyasasına yönelik eğitim kursları düzenlenmekte. Bunun yanında öz geçmiş hazırlama, mülakat teknikleri ve diğer becerilere ilişkin atölye çalışmaları da yapılmakta.

İtalya:

- İtalya’da engelli bireylerin çalışma hakları, firmaların engelli bireyleri işe alma yükümlülükleri, firmalara yönelik yaptırım ve teşvikler, istihdamı kolaylaştırıcı hizmetler yasal olarak güvence altına alınmakta.
- İstihdam Merkezleri (Centro per L’Impiego), 18 yaş ve üstü olan engelli bireylerin başvurduğu bir kamu hizmetidir. Merkez, iş arayan engelli bireyler için kayıt açar ve danışmanlık vermekte. %45 ve üstü engeli bulunanlar bu hizmetten yararlanabilmekte. Başvuru sonrasında 4 ay içerisinde adayın yetenekleri, destek ihtiyacı olan alanlar, eğitimde kullanılabilecek motivasyon sistemleri ve çalışamayacağı işler gibi içeriklerin olduğu detaylı bir belge hazırlanmakta.
- İşe Yerleştirme Hizmeti (Servizio di Inserimento Lavorativo – SIL), belediye tarafından yürütülen yerel bir hizmet. Burada engelli bireyleri işe yerleştirme üzerine özel eğitim almış uzmanlar bulunur ve istihdamın tüm aşamalarında destek sağlamakta. Tüm hizmetler ücretsiz olarak sunulmakta.
- Hedefli Yerleştirme Yöntemi (Collocamento mirato), Engelli bireyin en uygun işe yerleştirilmesini hedefleyen araçları içermekte. Şirketler, devlet teşviği ile herhangi bir zorlama olmaksızın açık pozisyonları için çeşitli projelerle engelli bireyleri istihdam etmekte. Devlet, tüm engelli bireyler için çalışma alanlarının düzenlenmesi, iş koçluğu ve mesleki rehabilitasyon süreci ile sosyal beceri ve iletişim becerileri eğitimi, iş becerisi öğretimi gibi konularda bir uzman görevlendirerek şirketlere destek vermekte.

Almanya:

- Mesleki Entegrasyon Hizmetleri (“Integrationsfachdienste”) adlı altında iş koçluğu desteği sağlanmakta.
- Mesleki Rehabilitasyon Kurumu aracılığıyla bireysel mesleki eğitim verilmekte ve kariyer koçluğu hizmetleri sağlanmakta.

İrlanda:

- Ulusal Eğitim ve İstihdam Otoritesi (FAS) tarafından finanse edilen Ulusal Destekli İstihdam Programı (SEP) kapsamında destekli istihdam uygulamaları bulunmakta.
- İş ve meslek danışmanları, engelli bireyin işe yerleştirilmesi ve iş koçluğundan sorumlu. İstihdam sürekliliğini sağlamak için her engelli birey için bireysel bir istihdam planı hazırlanarak takibi yapılmakta.
- Engellilik Bakanlığı tarafından Çalışma Bakanlığı'na yapılan destekler takip edilmekte ve istihdam süreci boyunca yapılan kademeli desteklerin süresi 18 ay olup, ihtiyaç halinde uzatılabilmektedir.

Örneklendirilen ülkelerde işverenler ve otizmli ve gelişimsel yetersizliği olan çalışanlar için teşvik olarak çeşitli araçlar kullanılmakta. Bu araçlar iş koçu maliyetinin devlet tarafından karşılanması, ücret sübvansiyonları, kota sistemleri, esnek sözleşme düzenlemeleri ve sosyal güvencelerdir. Destekli istihdam ile ücret sübvansiyonları ya da kota sistemi gibi ana teşvikler arasındaki etkileşimdeki temel konu, farklı istihdam araçları kullanılarak otizmli bireylerin ayrıştırmış işyerlerinden açık iş gücü piyasasına girme yollarının teşvik edilmesi; hâlihazırda açık iş gücü piyasasında bulunan otizmli bireylerin işe iş koçu desteğiyle istihdam sürekliliğinin sağlanmasıdır.

İyi uygulama örneği olarak gösterdiğimiz destekli istihdam modeli aktif olarak uygulanan ülkelerin ortak noktaları:

- **Bireyin Aktif Katılımı:** İş arayan bireyleri belirleyerek, sürece dahil ederek, destekli istihdam süreçleri hakkında bilgilendirilmesi ve gerekli görülürse iş ve çalışma hayatı hakkında kısa eğitimler verilmesi,
- **Meslek Profili Hazırlanması:** Danışan merkezli, kişisel kariyer hedefleri belirlenerek, gerçekçi bir istihdam planı oluşturulması, olası bir işvereni belirlemek için faydalı bilgileri içeren kişisel ve yeterli bir profil geliştirilerek, adayın becerilerini ve iş tercihlerini belirlemesine yardımcı olunması,
- **İş Bulma Desteği:** Bireyin güçlü yönlerinin, uygun bir işle eşleştirilmesi, hem işverenin hem engelli bireyin ihtiyaçları ve beklentilerini belirlemek, iş yerinde bireye sunulacak koşul ve şartların müzakere edilerek ihtiyaca yanıt verecek hale getirilmesi,
- **İşveren Katılımı:** İşverenle yakın işbirliği içinde çalışarak, iş arayan otizmli bireyin de motive olması ve görevlerinin farkında olması sağlanarak, gereken beceri/deneyim, iş yeri kültürü, çalışma saatleri, ücretler, mevcut destek ve erişilebilirlik konuları hakkında hem işveren hem de iş arayanla görüşmeler yapılması,
- **İş Yerinde veya İş yeri Dışında Sürecin Takibi:** Otizmli çalışanın işe ve iş yerine başarılı bir şekilde entegre olmasının sağlanması, işverene ve çalışma arkadaşlarına da bu yönde destek sağlanarak kariyer planlamasının yapılması.

Önerilerimiz

Otizimli ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin iş koçu desteğiyle istihdamının sağlanabilmesi için birçok paydaşa görev düşmektedir. Eker olarak, bu dokümanda yasa koyucular, İŞKUR, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve yerel yönetimlere bu konudaki önerilerimizi listeledik.

Yasa Koyucular (Milletvekilleri / TBMM)

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesine eklenecek fıkra ile;
 - a. Otizmli ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin iş koçu eşliğinde işe ve işyerine uyumunun sağlanabilmesi amacıyla **"Destekli İstihdam Modeli ve İş Koçu"** kavram ve tanımlarının kanuna dahil edilmesi.
 - b. Otizmli veya gelişimsel yetersizliği olan bireyleri istihdam eden işverenlere bu statüde çalıştırdıkları işçi başına her ay asgari ücretin **%50'si** tutarında teşvik verilmesi ve bu bütçenin iş koçlarının istihdamında kullanılmasına yönlendirecek düzenlemenin yapılması.
 - c. Otizmli veya gelişimsel yetersizliği olan bireylerin işe alımı sonrasında 6 (altı) aylık süre içerisinde bu bireyler için yapılacak olan makul uyumlaştırma, destek teknolojileri, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri gibi giderlerin 6 (altı) brüt asgari ücret tutarı kadarının kurumlar vergisinden düşülmesi suretiyle karşılanması.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve İŞKUR

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. Maddesi'ne eklenen fıkra uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından "Destekli İstihdam Yönetmeliği" hazırlanması,
- Makul uyumlaştırma, destek teknolojileri, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri gibi giderler için verilecek olan 6 (altı) brüt asgari ücret tutarındaki desteğin amacına uygun kullanılıp kullanılmadığına yönelik İŞKUR tarafından denetim yapılması.
- Korumalı iş yerlerinde çalışan engelli bireylerin iş koçu desteğiyle açık iş gücü piyasasına geçiş yapabilmesi için gerekli olan mesleki danışmanlık ve geçiş planının İŞKUR tarafından hazırlanarak hayata geçirilmesi.
- Otizmli ve gelişimsel yetersizliği olan çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği risk analizinin yapılması ve alınması gereken tedbirler hususunda işverene İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü uzmanları tarafından destek verilmesi ve standartların belirlenmesi.

Mesleki Yeterlilik Kurumu

- "İş Koçu" meslek standartlarının ve ulusal yeterliliklerinin Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından belirlenmesi.

Sağlık Bakanlığı

- T.C. Sağlık Bakanlığı'nda görev yapan hekimlere verilecek meslek içi eğitimler ile engelli sağlık kurulu raporlarındaki "Çalıştırılmayacağı işin niteliği" bölümünün daha nitelikli değerlendirmenin sağlanması ve Rehberlik ve Araştırma Merkezi'nden görüş alınması.

Hazine ve Maliye Bakanlığı

- Otizmli ve gelişimsel yetersizliği bulunan bireyler için işverene sağlanacak teşvikler için bütçe oluşturulması.

Millî Eğitim Bakanlığı

- Rehberlik ve Araştırma Merkez'lerinde (RAM) görevli personele verilecek meslek içi eğitimlerle otizmli ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin mesleki becerilerinin değerlendirilmesi, çalışabileceği veya çalışamayacağı işlerin niteliğinin belirlenmesi gibi konular dahil olmak üzere nitelikli istihdam danışmanlığı verebilecek kapasiteye eriştirilmesi,
- Özel Eğitim Meslek Okulu ve Özel Eğitim Uygulama Okulları'nda görev yapan öğretmenlere iş koçluğu mesleki eğitimleri verilerek okuldan istihdama geçiş planlanması, İŞKUR'la koordine şekilde çalışılarak bölgesel istihdam ihtiyacına yönelik yapılacak işe yerleştirme sürecinde öğretmenlerin daha aktif rol alması.
- Özel Eğitim Meslek Okulu ve Özel Eğitim Uygulama Okullarında eğitim gören öğrencilere yönelik staj imkanlarının artırılması için İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu tarafından çalışma yürütülmesi, özel bir staj kontenjanı ayrılması.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. Maddesine eklenecek fıkra uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak olan "Destekli İstihdam Yönetmeliği'ne" görüş verilmesi,
- Otizmli ve gelişimsel yetersizliği bulunan bireylerin işe başlaması ile birlikte deneme süresi boyunca engelli maaşı, evde bakım desteği gibi sosyal yardımların devam etmesi ve sosyal yardımların istihdam sonrasında kademeli olarak kesilmesi.
- Otizmli ve gelişimsel yetersizliği olan bireyler için ana istihdam modelinin destekli istihdam olarak belirlenmesi ve halihazırda korumalı iş yerlerinde çalışan, açık iş gücü piyasasına geçiş yapabilecek durumda olan bireylerin geçiş süreçlerinin İŞKUR'la koordineli bir şekilde planlanması.
- Otizmli ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin ailelerine yönelik yapılacak farkındalık çalışmaları ile istihdama geçiş süreci hakkında bilgilendirme ve sürece aile katılımının güçlendirilmesinin sağlanması.

Yerel Yönetimler

- Belediye bünyesinde destekli istihdam ofislerinin açılması.
- Belediye bünyesinde ve iştiraklerde otizmli ve gelişimsel yetersizliği olan bireylerin istihdam edilmesi için ek kontenjan ayrılması.
- Destekli istihdam ofisinde istihdam edilecek iş koçlarının hem belediye ve belediye iştiraklerinde hem özel sektörde otizmli ve gelişimsel yetersizliği olan bireylere ücretsiz hizmet sunmasının sağlanması.

Kavramlar:

Nöro-gelişimsel farklılık: Beyin veya merkezi sinir sisteminin yaşamın ilk yıllarında anormal şekilde gelişmesi ile beyin işlevlerinde yaşam boyu süren farklılıklar olması durumudur. Bu anormal gelişim ile birlikte iletişim, davranış, sosyal beceriler ve motor becerilerde bozulmalar görülmektedir. Otizm, zihin yetersizliği, dikkat eksikliği hiperaktivite bozukluğu (DEHB), disleksi, diskalkuli, öğrenme güçlüğü, serebral palsi, down sendromu vb. en sık görülen gelişimsel yetersizliklerdir.

Otizm Spektrum Bozukluğu: Otizm spektrum bozukluğu, doğuştan gelen ya da yaşamın ilk yıllarında ortaya çıkan karmaşık bir nöro-gelişimsel farklılıktır.

Sosyal Destek: Bireyin iş ve özel hayatında çevresinin sunduğu duygusal yardımdır.

İş Koçu: İş hayatına dahil olmakta zorlanan otizimli, gelişimsel yetersizliği olan ve diğer engelli bireylerin iş hayatına dahil olması için ihtiyaç duyduğu desteği, istihdamın iş arama, mülakat, işe yerleştirme, oryantasyon ve adaptasyon gibi tüm süreçlerinde sunan uzmandır.

Toplumsal Hayata Tam ve Etkin Katılım: Bireyin özerk olması, kendi kararlarını verebilmesi, yetenekleri ve ilgi alanları doğrultusunda hobilerine dair aktiviteler yapabilmesi, nerede nasıl yaşayacağına kendisinin karar vermesidir.

Güvenceli Esneklik Sistemi: İşçi-işveren dengesini korumak için Avrupa Birliği ülkeleri tarafından geliştirilen bir hukuk sistemidir. Deneme süresi, ihbar süresi vb. gibi sürelerin kısaltılabildiği, iş ve çalışma koşullarının işçiye göre düzenlenebildiği, işe uyum olmadıysa başka bir işe geçmesinin kolaylıkla sağlandığı herkes için geçerli bir iş hukuku sistemidir.

İş Gücü Piyasası: Toplam emek arzı ile emek talebinin karşılaştığı varsayılan bir ortamdır. Karşılıklı etkileşim olduğu için dinamik bir yapıdadır.

Destekli İstihdam: İş gücüne katılmakta zorlanan otizimli ve gelişimsel yetersizliği olan diğer bireyleri, rekabetçi iş hayatına katılmaları ve sürdürülebilir bir şekilde çalışmalarını kolaylaştırmak için ihtiyaç duydukları desteği iş koçu aracılığı ile sağlayan istihdam modelidir.

