

Yayın Geliş Tarihi: 04.12.2014
Yayın Kabul Tarihi: 27.04.2015
Online Yayın Tarihi: 30.06.2015

Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Cilt:30, Sayı:1, Yıl:2015, ss. 145-165

Türkiye’de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korumalı İşyeri

Özgür Hakan ÇAVUŞ¹

Akay TEKİN²

Öz

Sosyal politikanın önemli konularından birisi olan engelli istihdamına yönelik yöntemlerden birisi Türkiye’de uygulanmakta olan korumalı işyeri sistemidir. Korumalı işyerleri aracılığıyla engelliler hem rehabilite edilmekte hem de eğitim ve istihdam olanağı bulmaktadır. Türkiye’de uygulanan engelli istihdamı yöntemlerinden birisi olan kota sisteminin yanı sıra korumalı işyeri sistemi ilgi görememiştir. Korumalı işyerlerinde istihdam edilecek engellilerin zihinsel engelli olmaları durumunda önemli sorunlar ortaya çıkacaktır. Korumalı işyeri sistemi engelli istihdamında tek başına uygulanabilir yöntemlerden birisi olmaktan çok uzakta görünmektedir. Bu çalışmada Türkiye’de uygulanmaya başlanan hem korumalı işyeri sistemi ile ilgili hem de burada istihdam edilecek engellilerin özellikleri ile ilgili ayrıntılı analizler yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Korumalı İşyeri, Kota Sistemi, Engelli İstihdamı

JEL Sınıflandırma Kodları: M51, K31, J21

Sheltered Workplace as a Method of Employment for the Disabled People in Turkey

Abstract

One of the methods for employing process of disabled people, one of the important topics of social policy, is protected workplace system which is applied in Turkey. Not only disabled people are rehabilitated, but also they find the employment and education and training opportunities through protected workplace system. In Turkey, the protected workplace system did not arise enough interest as well as the quota system, which is accepted as one of the methods applied in the process of disabled people. In addition to this, it was determined that the application of any system for employing disabled people did not gain any success. There may be emergence of serious problems in the case that disabled people who are going to be employed in protected work places are mentally disabled. It can be claimed that the system of protected work place is not a convenient method to be applied on its own. This study focuses on the methods detailed analysis were carried about protected work place system and characteristics of disabled people employed here, which was started to be implemented in Turkey.

Keywords: Sheltered Workplace, Quota System, Employment for the Disabled People

JEL Classification Codes: M51, K31, J21

¹ Yrd. Doç. Dr., İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Turizm Fakültesi, ohcavus@mynet.com

² SGK İç Denetim Birimi Başkanlığı, İç Denetçi, tekinakay@gmail.com

1. GİRİŞ

Sanayi Devrimi'nin hemen ardından ortaya çıkan Ulus Devlet anlayışı ile birlikte sosyal politika uygulamaları öncelikle çalışma hayatı içinde çok ağır koşullarda çalışan çocuklar ve kadınlar için hayata geçirilmiştir (Altan, 2003: 53-54).

Zorunlu çalıştırma kapsamında uygulanan engelli istihdam modeli, önce Almanya'da uygulanmaya başlanmış (Genç ve Çat, 2013: 363-369) I. ve II. Dünya Savaşı sonrası savaş gazilerinin sosyalleşmesi yanında savaş nedeni ile azalan emek arzına katkı düşüncesi (Tokol ve Alper, 2011: 68; Güven, 2009: 48) ile hayata geçirilmiştir.

Engelli istihdamında yararlanılan araçlardan biri olan korumalı işyeri ile ilgili bu makalede, engelli sınıflandırılmalarına ilişkin teoriler, engellilere ilişkin sosyolojik modeller ve engellilere yönelik istihdam modelleri üzerinde durulmamış genel olarak engelli istihdamı ile ilgili tespitler yapılarak mevzuat düzenlemeleri kapsamında korumalı işyeri teorileri ve politikaları üzerinde durulmuştur.

2. ENGELLİLERİN İSTİHDAMINA YÖNELİK TESPİTLER

Türkiye'de İŞKUR'a³ kayıtlı engelli bireylerin işe yerleştirilme oranının 36 yıllık ortalaması %51,64 olarak gerçekleşmiştir. İŞKUR, kendisine yapılan başvuruların yarısından fazlasının işe yerleşmesini sağlamıştır⁴.

³ 1980-2002 yılları arasında İŞKUR, kendisine kayıtlı görme engelli, işitme ve konuşma engelli, kol ve el engelli, bacak ve ayak engelli, iç hastalıklarından kaynaklanan engelliler, zihinsel engelliler ve öteki kategori de engelliler kategorilerinde istatistikler tutmuştur. Söz konusu istatistiklere göre; her engelli kategorisinden İŞKUR'a en fazla başvurunun ve işe yerleştirme sayısının 1999 yılında gerçekleştiği görülmüştür 1999 yılında İŞKUR'a başvuruda bulunan; görme engelli 6270 kişinin 2822'si, işitme-konuşma engelli 3951 kişinin 2224'ünün, kol-el engelli 3310 kişinin 1816'sı, bacak-ayak engelli 10971 kişinin 5084'ü, iç hastalıklarından kaynaklanan özrü bulunan 3293 kişinin 1381'i, zihinsel engelli 854 kişinin 366'sının, öteki kategorisindeki engelli 5845 kişinin 2552'sinin işe yerleştirildiği saptanmıştır. 2003-2007 yılları arasında farklı bir kategori kullanan İŞKUR'un verileri değerlendirildiğinde, korumalı işyerleri açısından nörolojik ve ruhsal hastalıkların sayılarının önemli ölçüde azaldığı görülmektedir (İŞKUR, 2013).

⁴ Hatalı sonuç veya değerlendirmeleri engellemek engelli istihdam yöntemlerinden kota sisteminin işleyişi konusunda doğru analizler yapabilmek için işe yerleştirilenlerin istihdamda kalış süreleri dikkate alınmalıdır. Diğer taraftan kota sisteminin uygulandığı

Ö. H. ÇAVUŞ – A. TEKİN

Türkiye’de engelli çalıştırma yükümlülüğü kapsamına büyük işletmelerin girmesi, engelli istihdamına yönelik kota oranının nispeten düşük tutulması ve cezaî müeyyidenin de yüksek olması, denetimlerin ve kayıtlı ekonominin giderek artması işletmeleri, kotalı engelli istihdamını bütünüyle ya da kısmen uygulamaya sevk etmiştir (Seyyar, 2012; Kuzgun, 2014). Türkiye’de engelli bireylerin eğitim ve vasıf düzeylerinin düşük olması, işyeri ve çevresel erişilebilirlik kriterlerinin

benzer ülkelerin verileri ile İŞKUR’un elde ettiği verilerin kıyaslanmasının zorunlu olduğu gözden kaçırılmaması gereken diğer bir husustur. İŞKUR’un işe yerleştirme oranının en düşük olarak %20 ile 1981 yılında gerçekleştiği, işe yerleştirme oranının en yüksek olduğu yılın ise %100 ile 2011 yılı olduğu görülmektedir. 1989, 2005, 2006, 2009, 2010 ve 2011 yıllarında engellilerin işe yerleştirme oranları %60’ın üzerinde gerçekleşmiştir. Buna karşılık, 1980 (%20), 1977 (%24,88), 1983 (%25,02), 1982 (%25,24), 2003 (%25,36) yılları engellilerin işe yerleştirme oranlarının en düşük olduğu yıllardır. Ayrıca 1981-2013 yılları arasında İŞKUR’a başvuran toplam engelli erkeğin (647.491) %56,65’ine karşılık İŞKUR’a başvuran engelli kadınların (160.533) %34,46’sının işe yerleştirildiği görülmektedir. Ayrıca 1983, 1984, 1985, 1986 ve 1991 yıllarında İŞKUR’a başvuran kadınların, erkeklere kıyasla (yüzdeler olarak) daha yüksek oranda işe yerleştirildikleri görülmektedir. 2013 yılında ise İŞKUR’a toplam 76.235 engelli başvurmuş bunlardan 34.476’sı (287 engelli kamu işyerinde ve 34189 engelli özel işyerlerinde) işe yerleştirilmişlerdir (İŞKUR, 2012).

1981 yılından 1998 yılına kadar yatay seyir izleyen İŞKUR’a yapılan başvuru sayısı ve paralel şekilde işe yerleştirilen sayısının 1999 yılından itibaren giderek artmış ayrıca 2003, 2008 ve 2012 yıllarında başvuruların zirve yaptığı yıllar olmuştur (ASPB, 2013).

1980’li yıllarda kamunun işveren olduğu işyerlerinde engelliler yoğun olarak işe yerleştirilirken 2009 yılından itibaren %1’er civarında seyreden kamunun engelli istihdamındaki payı 2012 yılında %0,83 ile tarihi en düşük seviyesini gördükten sonra 2013 yılında tekrar %11,60 seviyesine yükselmiştir. Kamunun işveren olduğu işyerlerinin giderek daha az sayıda engelli istihdam etmesinin nedeninin özelleştirme uygulamaları ile 2012 yılından itibaren engellilere yönelik Devlet Memurluğu Sınavının getirilmesinin etkisinin olduğu söylenebilir (ASPB, 2011; BEİB, 2014).

Genel olarak değerlendirildiğinde; 1980-2002 yılları arasında zihinsel engelliliği bulunan 6736 kişinin İŞKUR’a başvurduğu bunların 2762’sinin kamu veya özel işyerlerine yerleştirildiği, 2003-2007 yılları arasında ruhsal ve nörolojik rahatsızlığı bulunan toplam 36.572 engellinin İŞKUR’a başvurduğu ve bunların 15.951’inin kamu veya özel işyerlerine yerleştirildiği, 2008-2013 yılları arasında zihinsel ve ruhsal davranış bozukluğu bulunan toplam 90.308 engellinin İŞKUR’a başvurduğu ve bunların toplam 35.894’ünün kamu veya özel işyerlerine yerleştirildiği saptanmıştır. Ancak unutmamak gerekir ki, engelli bireylerin işte kalma süreleri, yerleştirildikleri işlerin nitelikleri ve aldıkları ücretlere ilişkin veriler bulunmadığından İŞKUR’un rakamları gerçekçi analize imkan vermemektedir (ASPB, 2014; BEİB, 2010).

sağlanamaması, işverenlerin ve engelsiz çalışanların taşıdığı önyargılar gibi pek çok sorun engellilerin istihdamının arttırılamamasına neden olmaktadır⁵.

ILO ülke raporları ve uygulamaları incelendiğinde (ILO, 2011b; WHO ve WB, 2011) söz konusu ülkelerin; medeni, borçlar, ceza kanunlarına engellilerin hukuki durumları ile ilgili herhangi bir düzenleme bulunmadığı görülmektedir (Mont, 2004). Özellikle medeni hukuk açısından korumalı işyerinde çalışacak zihinsel engeli bulunan bireylerin engel durumuna göre temyiz kuvvetinin olup olmayacağı önem taşıyacaktır⁶. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesi, korumalı işyerinde çalışanların sigorta priminin ödenebilmesini sigortalı olma şartına bağlamıştır. Şu halde, temyiz kuvveti bulunmayan zihinsel engelli bireylerin sigortalı olması mümkün olmadığından bu kişiler adına prim ödenmesi de söz konusu olamayacaktır.

3. KORUMALI İŞYERİ TEORİSİ VE TANIMI

Din kaynaklı olan engellilerin korunması (Ten ve Broek, 1995; Clapton ve Fitzgerald, 2013) ile ilgili ilk uygulama örneği 16. yy'da Fransa'da görülmüştür (Migliore, 2010; Aitchison ve Gibraltar, 2009).

Korumalı işyeri, normal işgücü piyasasının rekabetçi koşullarında istihdam fırsatı bulamayan engelliler için mesleki iyileştirme ve istihdam sağlamak amacıyla, devlet tarafından ilgili mevzuatta teknik donanım desteği yanında mali

⁵ Gerçekten de o zamanki adıyla Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığının yaptığı "Toplum Engelliliği Nasıl Anlıyor -1997" araştırması özet olarak ifade edilen söz konusu hususları tüm açıklığı ile ortaya koymuştur (BEİB, 1997).

⁶ Zihinsel engel durumu yüksek bireyler medeni hukuk anlamında tam ehliyetsiz bireylerdir. Tam ehliyetsizlerin ise hukuki işlem ehliyeti bulunmamaktadır. Tam ehliyetsiz bireyler adına bir başkası da (veli veya vasi) işlem gerçekleştiremez. Diğer taraftan ülkemizde geçeli mevzuata göre, zorunlu sigortalı olabilmek için iş sözleşmesi (hizmet akdi) ile çalışmak zorunlu bir koşuldur. Hukuki işlem ehliyeti olmayan bireyin sözleşme akdetmesi mümkün olamayacağından 5510 sayılı Kanunun 4/a maddesi anlamında sigortalı olması da mümkün olamayacaktır. Diğer taraftan akıl ve ruh sağlığı ileri derecede kötü durumda olan bireylerin haksız fiil ve cezai ehliyetlerinin olmaması nedeni ile korumalı işyerinde buldukları sırada sebep olacakları zararlardan dolayı sorumluluk paylaşımının nasıl olacağı bu bakımdan belirsizlik taşımaktadır. Özellikle ileri derece şizofreni ve paranoya vakaları bu açıdan yüksek riskli gruplardır.

Ö. H. ÇAVUŞ – A. TEKİN

yönden de desteklenen iş ve çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyeridir (Aytekin, 2010: 148-153).

Korumalı işyerlerinin amaçları; engelli bireylere rehabilitasyon hizmetleri vererek günlük bakım, eğitim, istihdam olanağı yaratmak⁷ ve sosyal bütünleşmeyi sağlamaktır. Yine pek çok ülkede engellileri bir işe yerleştirmek (setting to work) korumalı işyeri politikasının ana amacıdır. Bunun yanı sıra mal ve hizmet üretim amacını öne çıkartan ülke uygulamaları olduğu gibi konuya finansal performans açısından yaklaşan ülkeler de bulunmaktadır (Visier, 1998). Korumalı işyerine ilişkin bu yaklaşım farklılığı, engelliliğe bakış açısına göre farklılık göstermektedir (Migliore, 2010). Korumalı işyerlerine ilişkin bakış açısını belirleyen yelpazenin bir ucunda⁸ engellilere patolojik olay veya medikal bir olayın nesnesi olarak bakan *tıbbi/medikal model* yer alırken, yelpazenin diğer ucunda engellerin durumlarını evrensel insan hakları⁹ çerçevesinde ele alan *sosyal model* yaklaşımı yer almaktadır.

Engelli bireyi, engeli/engelleri nedeniyle “aciz veya yetersiz” olarak tanımlayan ve bu anlayış doğrultusunda bazı müdahaleleri hedefleyen tıbbi veya medikal modelin tersine *sosyal model*; engellilikte esas faktörün, toplumun kısıtlayıcı, damgalayıcı, ayırıcı ve dolayısıyla engelleyici tutumları olduğunu savunmaktadır (Arıkan, 2002). Sosyal model anlayışına yaklaştıkça rehabilitasyon ve toplumla uyumlaştırma amaçları ağırlık kazanmaktadır (Özgökçeler ve Alper, 2010).

Korumalı işyerlerinin en önemli ve kritik bileşeni olan “korumalı” kavramı, engelli bireylere, rekabet faktörü olmaksızın, korunaklı bir ortamda çalışma, işi öğrenme olanağı tanımakta ve aynı zamanda rehabilitasyon ve sosyal entegrasyon amacı taşımaktadır (ASPB, 2004).

⁷ United States Department of Labor, Field Operations Handbook (FOH), Chapter 64, <http://www.dol.gov/whd/FOH/ch64/64k00.htm> (USDOL, 2013).

⁸ Yelpazenin bir ucunda yer alan ahlaki model (morality model) en eski modeldir. Söz konusu model engelliliğin, ahlaki çöküntüden kaynaklandığını, insanın içindeki ‘şeytanın’ veya ‘ahlaksızlığın’ dışı vurumu olduğunu ileri sürmektedir (Arıkan, 2002).

⁹ Engelliliği anlamaya ve tanımlamaya yönelik olarak insan hakları yaklaşımı ile sosyal model arasında farklılıklar bulunmaktadır (Okur ve Erbil, 2013).

4. KORUMALI İŞYERİ MODELLERİ

Korumalı işyerlerinin kategorileştirilmesinde engellilere yönelik çalışma ve endüstri ilişkileri sistemi ile ilgili uygulamalarının esas alındığı görülmektedir. Uygulamada görülen modeller sadece engellilere yönelik bakış açısının bir ürünü olmalarının yanı sıra ülkelerin hukuk sistemleri ile de doğrudan ilgilidir. Bu kapsamda; iş sözleşmesi, çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği, asgari ücret, sosyal güvenlik hakkı, sendikal haklar, grev ve toplu pazarlık, karar alma süreçlerine katılma, seçme ve seçilme hakkı vb. hususlar karşılaştırılarak sınıflandırılmalar yapılmaktadır. Özellikle zihinsel engelliler açısından hukuk düzeninin engellileri hangi şartlarda çalışmaya izin verip vermediği hayati önem taşımaktadır. Uygulamada görülen korumalı işyerleri modellerinin belli başlı dört farklı modelde ele alındığı görülmektedir.

İlk model olan *terapötik model* (çalışan statüsüne karşı koruma) genelde zihinsel engelli bireylerin istihdam edildiği kurumlarda yaygın olarak uygulanmaktadır (Alpagut, 2006: 29-36). Bu modelde engelli bireyler; çalışandan ziyade yararlanıcı veya kursiyer ya da müşteri konumundadırlar. Engelli bireyler çalışan statüsünde olmadıklarından iş hukukunun pek çok hükmü engelliler hakkında uygulanmamasına rağmen iş sağlığı ve güvenliği konularında işyeri için ek tedbirlerin uygulandığı görülmektedir. Ayrıca çalışan engellilerin sosyal güvenlik hakları ile ilgili düzenlemeler ise ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir (Visier, 1998).

İkinci model olan *ara modelde*, engelli işçi yarı çalışan olarak görülmekte (EHYc, 2004) ve bu model çerçevesinde istihdam edilen engelliler genelde çalışan olarak dikkate alınsalar da ücret karşılığı çalışmaya ilişkin tüm borç ve yükümlülüklere tabi değildirler (Aytekin, 2010:148-153). Yarı çalışan modelde, sosyal güvenlik hakkının daha yaygın olarak tanındığı görülmektedir (Visier, 1998).

Üçüncü model olan *karışık (dual) modelde*, değişik tip korumalı istihdam yapıları bir arada kullanılmakta ve uygulama ülkeden ülkeye değişmektedir. İş

Ö. H. ÇAVUŞ – A. TEKİN

temelli yardım merkezlerine ağırlık verilmesi durumunda tedavi amacı ön plandadır ancak ücretli istihdamın ağırlıklı amaç olduğu durumlarda korumalı işyeri modeline de ağırlık verilebilmektedir. Bu sistemin bir avantajı da tedavi edici model ile ara model arasında geçişe olanak sağlamasıdır (Alpagut, 2006: 29-36).

Dördüncü model olan *ücrete dayalı istihdam modelinde* belli bir sayıda ve oranda engelli işçi istihdam eden işyeri korumalı işyeri statüsünü elde eder. Korumalı işyerlerine vergi, sigorta primi, teknik donanım yardımları gibi teşvikler verilir. Bu modelde engelli bireyler hizmet akdi ile korumalı işyerlerinde çalışmaktadırlar. Dolayısıyla özrü olmayan normal çalışan gibi hak ve borçlara sahiptirler (Alpagut, 2006; Bergeskog, 2011).

Korumalı işyeri modelinin engelli bireylerin istihdamında kullanılmasına yönelik eleştiriler bulunmaktadır. Bu eleştirilerin başlıcaları; korumalı işyerlerinde ücret seviyesinin düşük olması, sosyal sınırlamaların ve atipik iş sözleşmelerin yaygınlığı, işlerin vasıf gerektirmeyen ve tekrarlanan işler olmasıdır (Nettles, 2013). Korumalı işyerlerinde istihdam edilen bireylerin bu işlerde kalıcı olmaları ve ekonomik açıdan kendi kendilerine yetebilmeleri için desteğin sürekliliğinin zorunlu olması da diğer bir eleştiri konusudur (Kregel ve Dean, 2014). Çalışma koşullarının iyileştirilmemesi, kalıcı ve rekabetçi işlere geçişteki sınırlılık, ulusal ve uluslararası çalışma norm ve standartlarına uygun olmayan düzenlemelerin varlığı ve engelli bireylerin kendi kendilerine yeterliliklerinin dikkate alınmaması gibi şartlar nedeniyle (Migliore, 2010; Thornton, 2009) korumalı işyerleri uygulamalarına yönelik olumsuz eleştiriler devam edecektir. Bu eleştirilere rağmen günümüzde refahın artırılması yönündeki politikaların hayata geçirilmesinde korumalı işyerleri hala önemli bir uygulama aracı olma niteliğini korumaktadır (Weiss, 2012).

Ayrıca korumalı işyerlerinin yanında korumalı bir işgücü piyasasının ve yeni istihdam şekillerinin (atipik) oluşturulması, istihdam edilen engellinin de kendisini geliştirmesinde etkin rol oynayabilmektedir (Torre ve Fenger, 2014).

Genel olarak korumalı işyerlerinin en önemli avantajları arasında; açık işlerdeki rekabet eksikliğini kapatarak engelli bireye kişisel emniyet duygusu yanında işini yaparken özgüven vermesi yönünde imkan sağladığı belirtilmektedir (TMA, 2011). Korumalı işyerinin; ortamı, çalışma koşulları, işyerinde çalışan diğer engelli veya engelsiz bireylerin yanında işverenin tutum ve davranışları, açık veya rekabetçi işlerle kıyaslandığında korumalı işyerlerinin; engelli bireylerin motivasyonunu arttırarak daha verimli olabilmelerine yardımcı olduğu görülmektedir. Korumalı işyerinde çalışanların benzer özellikler göstererek kendi aralarında bir iletişim kurmaları ve sonucunda işyeri ortamında sosyalleşmeleri korumalı işyerlerinin bir diğer avantajlı yönü olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca açık işlerde var olan rekabet ve işini kaybetme kaygısı (özellikle kriz dönemlerinde artan oranda) korumalı işyerleri açısından minimum düzeydedir (Migliore, 2010).

Korumalı işyerlerinin yukarıda değinilen avantajları yanında var olan dezavantajları temelde dört başlık altında toplanabilir. Bunlar: a) çalışma koşullarının elverişsizliği, b) açık istihdam (rekabetçi iş) piyasasına geçişte istenen düzeyde başarının yakalanamaması, c) ulusal ve uluslararası çalışma standartları ve iş hukuku uygulamaları açısından aykırı durumlar oluşturması ve engelli çalışanın çalışma hayatı açısından geleceğini belirleyememe eksikliğidir (Migliore, 2010). Ayrıca korumalı işyerinde çalışan engelli bireyler işyeri ortamında daha kolay sosyalleşebilmektedirler ancak hayatın içinde engelli bireyler kendilerini dışlanmış ve yalnız hissedebilmektedirler (Kregel ve Dean, 2012).

5. KORUMALI İŞYERİNE YÖNELİK TÜRKİYE MEVZUATI

TC Anayasasının 50. maddesine göre, "...bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar..." ve 61. maddesine göre, "Devlet...malül ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar. Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır..." hükümleri ile engellilerin çalışma hakları Anayasal düzeyde ele alınmıştır.

Ö. H. ÇAVUŞ – A. TEKİN

4857 sayılı İş Kanunu'nun "eşit davranma ilkesi" başlıklı 5. maddesinde, iş ilişkisinde engellilik nedeniyle de ayırım yapılamayacağı düzenlenmiştir. 4857 sayılı Kanun'un "engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunu" başlıklı 30. maddesi ise "işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel işyerlerinde yüzde üç engelli, ... işçiyi ...meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler." şeklinde düzenlenmiştir. Maddede öngörülen yükümlülüğü yerine getirmeyenler hakkında Kanunun 101. maddesi uyarınca idari para cezası uygulanmaktadır¹⁰. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesindeki engelli çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere aynı Kanun'un 101. maddesi uyarınca verilecek ceza tutarları yine 1458 sayılı Kanunun 30. maddesinin açık hükmü gereği "engellilerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde" kullanılacaktır¹¹.

Korumalı işyerinin yasal altyapısı 01.07.2005 tarihinde kabul edilen 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun¹² ile oluşturulmuştur. 5378 sayılı Kanun'da korumalı işyeri, normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engelliler için meslekî rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve malî yönden desteklendiği ve çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyeri olarak

¹⁰ 4857 sayılı İş Kanunu madde 101: Bu Kanunun 30. maddesindeki hükümlere aykırı olarak engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü adına ve çalıştırmadığı her ay için (2015 yılı için) 2.096 TL idari para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.

¹¹ Bu maddeye aykırılık hallerinde 101. madde uyarınca tahsil edilecek cezalar, engellilerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılır. Tahsil edilen cezaların kullanımına ilişkin hususlar, Türkiye İş Kurumunun koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların ve en çok engelliye temsil eden üst kuruluşun birer temsilcisinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır.

¹² 01.07.2005 tarihinde kabul edilip 07.07.2005 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren "Engelliler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" daha sonra 25.4.2013 tarihli ve 6462 sayılı Kanun'un 1. maddesiyle "Engelliler Hakkında Kanun" adını almıştır.

tanımlanmıştır. 5378 sayılı Kanun'da 06.02.2014 tarih ve 6518 sayılı Kanun'un 63. maddesi ile yapılan değişiklik sonrası korumalı işyeri, işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilere mesleki rehabilitasyon sağlamak ve istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyerini ifade eder hale gelmiştir.

Korumalı işyerleri ile ilgili 2005 yılındaki düzenleme ile 2014 yılındaki düzenleme arasında en önemli farklılık; 2005 yılındaki düzenlemeye göre, korumalı işyerinde tüm engellilerin çalışabilme imkanı sağlanmışken 2014 yılındaki düzenlemeden sonra korumalı işyerlerinde sadece zihinsel ve ruhsal engellilerin çalışabilmelerine izin verilmiş olmasıdır. Tüm engelli bireyler dikkate alındığında istihdam piyasasında en dezavantajlı grubu zihinsel engelliler oluşturmaktadır (ILO, 2011a). Bu bakımdan son değişikliğin yerinde bir düzenleme olduğu söylenebilir. Nitekim bu bakış açısı Sağlık Bakanlığı tarafından oluşturulan Ulusal Ruh Sağlığı Eylem Planı (2011-2023) ile de tutarlılık oluşturmaktadır (TCSB, 2013).

6518 sayılı Kanun ile ayrıca 4857 sayılı İş Kanununa 06.02.2014 tarihinde eklenen ek 1. madde doğrudan "korumalı işyerleri" ile ilgilidir. Korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin ücretleri ile ilgili ek 1. maddeye göre, korumalı işyerlerinde çalıştırılan ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilere işverenlerince zamanında ödenmiş olan ücretlerinin belli tutarlarının Hazine tarafından işveren ödeneceğini hüküm altına almıştır.

2014 yılında kabul edilen 6518 sayılı Kanun ile korumalı işyerleri için öngörülen mali destekler ve teşvikler şunlardır:

a) Korumalı işyerlerinde çalışan her engelli için 2022 sayılı Kanunun 2/1-a kapsamında ödenen aylık tutarı kadari¹³,

¹³ 2022 sayılı Kanunun 2/1-a bendi ödenecek ücretin belirlenmesinde esas alınmaktadır. 01.01.2015-30.06.2015 dönemi için üç aylık yaşlılık aylığı 437,43 TL; Engel derecesi %40-%69 arası 874,87 TL (üç aylık); Engel derecesi %70 ve üzeri 1.312.30 TL (üç aylık) olarak

Ö. H. ÇAVUŞ – A. TEKİN

b) Korumalı işyeri kalkınmada öncelikli bölgede¹⁴ yer alması halinde çalışan her engelli için ilave %20,

c) Korumalı işyeri statüsü almak için ilgili mevzuatla çalıştırılması zorunlu olan sayıdan daha fazla engelli çalıştıran işyerlerinde, zorunlu sayının üstünde çalıştırılan her engelli için ilave %20

işsizlik sigorta primleri İŞKUR tarafından karşılanacak ve SGK primlerinin tamamı devlet tarafından ödenecektir¹⁵.

Ayrıca korumalı işyerlerinin işverenleri belediyelere çevre ve temizlik vergisi ödemeyeceklerdir.

Yine korumalı işyerlerinde istihdam edilen zihinsel veya ruhsal engelli çalışanlar için diğer kişi ve kurumlarca karşılanan tutar dâhil yapılan ücret ödemelerinin yıllık brüt tutarının yüzde yüzü oranında korumalı işyeri indirimi uygulanacaktır. Söz konusu işyeri indirimi kapsamında “Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik¹⁶” yayınlanmıştır.

hesaplanmıştır. Muhtaçlık sınırı ise ilk altı ay için 255.22 TL, ikinci altı ay için 286.32 TL oldu.

¹⁴ 29.01.2004 tarihli ve 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 2. maddesi kapsamındaki illerde uygulanmıştır.

¹⁵ Özel sektör işverenlerince bu madde kapsamında çalıştırılan 01.10.2008 tarihinde yürürlükten kaldırılmış olan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi engelli sigortalılar ile 01.07.2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan engelli sigortalıların, aynı Kanunun 72 nci ve 73 üncü maddelerinde sayılan ve 78 inci maddesiyle belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası engelli çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazinece karşılanır.

¹⁶ 09 Ocak 2014 tarihli Resmi Gazetede en son hali yayımlanmıştır.

6. KORUMALI İŞYERLERİ HAKKINDA YÖNETMELİKLERİN KARŞILAŞTIRILMASI VE KORUMALI İŞYERİ STATÜSÜ

2006 tarihli “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik¹⁷” 2013 yılında değiştirilmiştir¹⁸. Yönetmeliklerin 2013 yılındaki değişikliği ile 2006 yılındaki değişiklik arasındaki farklar aşağıda Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik Değişikliklerinin Karşılaştırılması

2006 Yılı Yönetmeliği	2013 Yılı Yönetmeliği
Yönetmeliğin amacı, rehabilitasyon ve İstihdamdır.	Yönetmeliğin amacı sadece istihdamdır.
Yönetmelik tüm engellilere yönelik düzenlenmiştir	Yönetmelik zihinsel veya ruhsal engellilere yönelik düzenlenmiştir.
Yönetmelik ile yüksek tahsilli ve vasıflı yönetici istenmektedir.	Yönetmelikte “Usta Öğretici Sertifikası” yeterli görülmüştür ayrıca «Korumalı İşyerinin Bölümleri” başlıklı düzenleme kaldırılmıştır.

Korumalı işyeri statüsünün nasıl kazanılacağı 2013 tarihli Korumalı İşyeri Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesinde düzenlenmiştir. Madde hükmüne göre, korumalı işyeri açmak için Yönetmelikte belirtilen engellilerden en az 8 kişinin

¹⁷ 30 Mayıs 2006 tarih ve 26183 sayılı Resmi Gazete

¹⁸ 26 Kasım 2013 tarih ve 28833 sayılı Resmi Gazete. 2006 yılında yürürlükten kaldırılan korumalı işyerlerinin bölümlerinin neler olacağı Yönetmelikte ayrıntılı olarak düzenlenmiş olmasının karşın 2013 yılındaki yeni Yönetmelik değişikliğinde bazı kısımlar yer almamıştır. Konumuz açısından önem taşıyan 2006 tarihli Yönetmelikte olan bu bölümde; Yönetmeliğe göre korumalı işyerlerinde Değerlendirme Bölümü, Üretim Bölümü ve Sosyal Servis bölümlerinin nitelikleri belirtilmiştir. Buna göre, a) Değerlendirme bölümü: Engellinin; ilgi, yetenek ve becerileri ile işin gereklerinin karşılaştırılarak uygun üretim alanına yönlendirildiği bölümdür. Engellinin ihtiyaç duyduğu fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmetleri de bu bölümde yerine getirilir. Ayrıca bu bölümde korumalı işyerine başlayan engelliye ön hazırlık programı verilir. Programda; iş güvenliği ve işçi sağlığı eğitimi, ilk yardım eğitimi ve verimlilik eğitimi verilir. b) Üretim bölümü: Mal veya hizmet üretiminin gerçekleştirildiği ve çalışan engellinin yeteneklerinin geliştirildiği bölümdür. c) Sosyal servis: Çalışan engellilerin evde, işyerinde ve sosyal çevrelerinde yaşadıkları sorunların çözümünde yardımcı olarak işe ve işyerine uyumlarının sağlandığı bölümdür. Bu bölümde; engellilerin resmi ve resmi olmayan kurumlarla etkin bir iletişim kurmalarını sağlamak amacıyla çalışmalar yapılır, bireysel ve grup programları ile danışmanlık hizmetleri verilir.

Ö. H. ÇAVUŞ – A. TEKİN

istihdam edilmesi ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının ilgili İl Müdürlüğüne başvuruda bulunulması gerekmektedir. Korumalı işyerlerinde çalışacak engelli bireylerin sayısının toplam işçi sayısına oranı %75'ten az olamaz. Ayrıca korumalı işyerinde istihdam edilebilmek için;

- a) En az % 40 oranında zihinsel veya ruhsal engelli olmak,
 - b) Türkiye İş Kurumuna kayıtlı olmak,
 - c) 15 yaşını bitirmiş olmak
- gerekmektedir.

7. KORUMALI İŞYERİ PROJESİ

Korumalı işyerlerinden istenen faydanın sağlanması ancak Devlet desteği ve katkısı ile gerçekleşebilecektir. İŞKUR bu yönde fon harcamaya ve destek sağlamaya yetkilendirilmiştir. İŞKUR'a yasa ve yönetmeliklere verilen bu destek 2014 yılı içinde İŞKUR-Engelli Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü işbirliği içinde gerçekleştirilecek olan proje çağrısına dönüşmüştür. Söz konusu projeden sağlanacak faydalar şunlardır (İŞKUR, 2014):

Kuruluş sermayesi desteği: Korumalı işyerinin kuruluşu için gerekli olan sermayenin % 60'ı kuruluş tarihinden itibaren bir yıl içerisinde hibe olarak tahsis edilecektir. Hibe rakamı en fazla 150 bin TL olabilecektir. Kuruluş sermayesi olarak verilecek hibe ile korumalı işyerinin kuruluşu için gerekli olan makine, donanım, demirbaş ve bunlara ait sarf malzemesi giderleri karşılanabilecektir. Kuruluş sermayesi için gerekli olan bütçenin % 40'ının nakit olarak proje sahibi tarafından projeye tahsis edilmesi esastır.

Engelli ücret desteği: Proje başlangıcından itibaren kurulan korumalı işyerinde çalışacak engelli işçilerin ücret giderleri, brüt asgari ücret üzerinden ilk bir yıl boyunca desteklenecektir. Başka mevzuatlarda engelli çalışanlara ilişkin ücret desteği veya sigorta prim desteği verilmesi halinde mükerrerliği önlemek amacı ile bu destek tutarları ödenecek ücret desteğinden düşülecektir.

İşletme giderleri desteği: Kurulacak işletmelere kuruluş tarihinden itibaren bir yıl boyunca işletme giderlerinin (su, elektrik, ısınma, iletişim) fatura bedellerinin yüzde altmışını desteklenecektir.

Korumalı işyerleri ile ilgili herhangi bir istatistiki bilgi bulunmamaktadır. Ancak İŞKUR'a bağlı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü İstihdam ve Sosyal Güvenlik Dairesi Başkanlığı'nın verilerine göre korumalı işyeri sertifikası almak için 14 kuruluş başvuru yapmıştır¹⁹.

8. SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER

Engellilerin kapasitelerini geliştirmek, yaşam koşullarını iyileştirmek, dışlanmadan sosyal hayata kabullerini sağlamak, toplumsal gelişmelerden pay almalarını mümkün kılarak bağımsızlaşmalarına destek verecek imkânlardan faydalanmalarını temin etmek engellilere dönük sosyal politikaların öncelikleridir. Bu yönde 2014-2018 dönemini kapsayan 10. Kalkınma Planında; engellilerin ekonomik ve sosyal hayatta daha fazla yer almalarına ve yaşam kalitelerinin yükseltilmesine yönelik önemli adımlar atıldığı, engellilerin kendilerine uygun eğitim alabilmeleri amacıyla beşeri ve fiziki alt yapı çalışmalarının yapıldığı, engellilerin istihdamına yönelik evde bakım ve eğitim desteği sağlandığı, engellilerin ihtiyaçlarına uygun konutlar yapıldığı ayrıca engelli turizmüne önem verildiği ifade edilmiştir.

Engelli istihdamında ülkemizde yakın geçmişe kadar tek yöntem olarak kullanılan zorunlu kota sisteminde engelli bireylerin, tanınan kota dolayısıyla iş edindikleri için ayrımcı davranışlara maruz kalabilecekleri dikkate alınmalıdır (TBMM, 2013). Kota sistemini yanında korumalı işyeri statüsünün mevzuatımıza girmesi yeni bir engelli istihdam yöntemi olarak karşımıza çıkmıştır. Dünyada korumalı işyerlerini engelli bireylerin istihdamında bir araç olarak kullanan pek çok ülke bulunmaktadır (Viser, 1998; Greve, 2009). Yapılan son düzenlemeler nedeniyle korumalı işyerinde çalışacak olan bireylerin özellikle zihinsel engelli

¹⁹ Korumalı işyeri sertifikası için başvuruda bulunan 14 kuruluş olduğuna dair sayısal veri, İŞKUR'a bağlı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü İstihdam ve Sosyal Güvenlik Dairesi Başkanlığı ile yapılan görüşme sonucu elde edilmiştir.

Ö. H. ÇAVUŞ – A. TEKİN

olacağı dikkate alındığında pek çok hukuki sorunla karşılaşılacağı dikkatlerden kaçmıştır. Diğer taraftan 4857 sayılı Kanun'un ek 1. maddesinde öngörülen korumalı işyerinde çalışan kişilere işverence ödenen ücretlerin Hazinece işverene ödenmesi isabetli bir düzenleme olmuştur. Zira madde metninde hukuki işlem ehliyetini gerektiren “işçi” veya “sigortalı” kavramlarına atıfta bulunulmadan doğrudan “zihinsel veya ruhsal engelli” kavramı kullanılmıştır. Maddenin “engelli” nitelmesi yerinde bir düzenleme olmuştur. Ancak ileri derecede zihinsel engellilerin çalışma ilişkisi içinde olması düşünülemeyeceğinden bu kişilere yapılan ödemelerin “ücret” olarak nitelendirilmesinin hatalı olduğu söylenebilir.

2014 yılında yapılan Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik değişikliği ile birlikte daha önce tüm engelli bireylerin çalışabileceği korumalı işyerlerinde artık sadece zihinsel engelli bireyler çalışabilecektir. 2014 yılından önce gerekli teşvik mekanizmaları uygulamaya geçirilmediğinden korumalı işyerleri yaygınlaşmamıştır. 2014 yılında yapılan değişikliklerin yanı sıra özellikle İŞKUR'un proje çağrısı ile korumalı işyerleri işverenler açısından cazip hale getirilmeye çalışılmıştır. Yukarıda açıkladığımız nedenlerden dolayı kanaatimizce proje çağrısına çok az talep olacaktır. Diğer yandan korumalı işyerlerinde işe alıştırılacak veya rehabilite edilecek bireylerin işe başlarken ve ayrıca akıl sağlıklarının yerinde olmadığından ciddi şüphe duyulması ve/veya bu yolda bir iddia ve şikayetin bulunması halinde rapor istenilmesi gereklidir (YSS, 2003). Raporu düzenleme yetkisi, Sağlık Bakanlığı'nın 10.03.2014 tarihli genelgesi ile “mevzuatta kurul, kurum veya uzman hekimlerin yetkili kılındığı durumlar haricinde aile hekimleri de dahil olmak üzere mesleğini icraya yetkili olan bütün tabiplere” tanınmıştır (TCSB, 2014). Korumalı işyerinde çalışacak bireyler için uzman hekimlerden oluşacak heyet tarafından verilen rapor geçerli olmalı sadece ilgili kişinin aile hekimi tarafından çalışmasına olur veren bir rapor tek başına geçerli olmamalıdır.

2014 yılında yürürlüğe giren Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik kapsamında korumalı işyerinde çalıştırılacak personelin niteliği 2006 yılında yapılan düzenlemelerin oldukça gerisinde kalmıştır. Korumalı işyerinde çalışacak

personelin nitelik ve eğitim durumunun 2006 yılındaki haline döndürülmesi yerinde olacaktır.

Korumalı işyerlerinin fiziksel koşulları ile ilgili son düzenlemeleri; hem fiziksel şartlar açısından hem de korumalı işyerinde çalışanların sağlık ve güvenlikleri açısından yetersizdir.

Engelli istihdam yöntemlerinin tek başlarına uygulandıklarında yeterli ve başarılı olamayacakları açıktır. Ayrıca İŞKUR'a kayıtlı engellilerin önemli bir kısmının zihinsel engelli bireylerden oluştuğu göz önüne alındığında korumalı işyeri sistemi ile kota sisteminin İŞKUR tarafından birada uygulanması engelli istihdamının artmasını sağlayacaktır (Öz ve Orhan, 2012).

Çalışma yaşamında istihdam edilebilirlik açısından en dezavantajlı gruplardan birini oluşturan zihinsel engelli bireyler için korumalı işyerinin bir model olarak kullanılması olumlu bir gelişmedir. Ancak korumalı işyerlerinde çalışacak engelli bireylere ilişkin bir veri tabanı olmaması uygulamada işverenlerin karşılaşacakları diğer bir sorun olarak karşımıza çıkacaktır. İşverenlerin zihinsel engelli bireylere ulaşabilmesi oldukça zordur. Bu zorluk korumalı işyerlerinin hayata geçirilmesi açısından büyük bir risk oluşturmaktadır. Bu nedenle TC Sağlık Bakanlığı tarafından yürütülen ve 2011-2023 dönemini kapsayan "Ulusal Ruh Sağlığı Eylem Planına" uygun bir veri tabanının oluşturulması gereklidir.

Engelli istihdamında sosyal modelin bir yansıması olarak korumalı işyeri statüsünün benimsenmesi çağdaş bir adımdır. Ancak istihdam-rehabilitasyon-sosyalleşme arasındaki dengenin korunmasının engelli bireylerin beden ve ruh sağlığı açısından taşıdığı önem gözden uzak tutulmamalıdır. Sadece istihdam olgusunun öne çıkarılması korumalı işyerlerinden istenen faydanın sağlanmasının önüne geçecektir. Zira korumalı işyerlerinin asıl işlevinin sadece engelli bireylerin ve özellikle zihinsel engelli bireylerin bir şekilde istihdam edilmesi değil aynı zamanda engellilerin tedavi ve sosyalleşme sürecine de yardımcı olduğunun gözden kaçırılmaması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI (ASPB) (2013); Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, “1980-2012 Yıllarına Ait Engelli Bireylere İlişkin İstatistikler”, http://www.eyh.gov.tr/upload/Node/7936/files/engelli_istatistik_bulteni_yeni_calisma_Kasim_2013.pdf, (07.08.2014).

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI (ASPB) (2011); Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, “İşgücü Piyasasının Engelliler Açısından Analizi”, <http://www.eyh.gov.tr/upload/Node/8700/files/Turkce-11-baski.pdf>, (01.06.2014).

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI (ASPB) (2004); Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, “Türkiye Korumalı İşyerleri Araştırması”, 1(2), <http://www.eyh.gov.tr/tr/8461/2>, (01.06.2014).

AITCHISON, A., GIBRALTAR, G. (2009), “The History Of Attitudes to Disabled People”, <https://attitudes2disability.wordpress.com/2007/02/27/the-traditional-model/>, (27.01.2015).

ALPAGUT, G. (2006), “Korumalı İşyeri Kavramı ve Korumalı İş”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Eylül 2006, 29-36.

ALTAN, Ö.Z. (2003), *Sosyal Politika*, Anadolu Üniversitesi Yayın No:1477, 53-54.

ARIKAN, Ç. (2002), “Sosyal Model Çerçevesinde Engelliliğe Yaklaşım”, *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 2(1), <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/sosyalmodelozurlu.htm>, (01.06.2014).

AYTEKİN, Ş. (2010), “Engelli İstihdamında Korumalı İşyerleri Çözüm Olacak Mı?”, *MESS Mercek Dergisi*, Ekim, 148-153.

BAŞBAKANLIK ENGELLİLER İDARESİ BAŞKANLIĞI (BEİB) (2014), Engellilik Araştırmaları ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, http://www.ozida.gov.tr/ulasilabilirlik/Belgeler/2_MEVZUATSTANDART/ULUSLARARASI_SOZLESME/BM_ENGELLIHAKLARISOZLESMESI.pdf, (27.01.2015).

BAŞBAKANLIK ENGELLİLER İDARESİ BAŞKANLIĞI (BEİB) (2010), Engellilik Araştırmaları ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, *Engelliliğe Dayalı Ayrımcılıkla Mücadele Sempozyumu*, Kasım, 3-5 http://www.ozida.gov.tr/ayrimciliklamucadele/Sempozyum_Kitap_TR.pdf, (26.01.2015).

BAŞBAKANLIK ENGELLİLER İDARESİ BAŞKANLIĞI (BEİB) (1997), “Toplum Engelliliği Nasıl Anlıyor-1997 Araştırması” http://eyh.aile.gov.tr/data/545886b5369dc3281c69af4f/toplum_ozurlulugu_nasil_anliyor.pdf, (25.01.2015).

BERGESKOG, A. (2011), “Labour Market Policies Strategies And Statistics For People With Disabilities A Cross-National Comparison”, *Working Paper / 2011-13*, <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2001/wp01-13.pdf>, (01.06.2014).

CLAPTON, J., FITZGERALD, J. (2013), “The History of Disability: A History of Otherness”, *New Renaissance Magazine*, <http://www.ru.org/human-rights/the-history-of-disability-a-history-of-otherness.html>, (26.01.2015).

GENÇ, Y., ÇAT, G. (2013), “Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi”, *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363-393, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/akademikincelemeler/article/viewFile/5000049441/5000046762>, (01.11.2014).

GREVE, B. (2009), “Avrupa Birliği Ülkelerinde Engelli Bireylerin İstihdam Durumu ve İstihdam Politikalarına İlişkin Öneriler”, (Uyarlayanlar B. Yalçın, M. Öznaneci), <http://www.eyh.gov.tr/tr/8502/Avrupa-Birligi-Ulkelerinde-Ozurlu-Bireylerin-Istihdam-Durumu-ve-Istihdam-Politikalarına-Iliskin-Oneriler>, (01.06.2014).

GÜVEN, S. (2009), *Sosyal Politikanın Temelleri*, Ezgi Kitapevi, Bursa.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) (2011a), “Promoting Decent Work for All: Opening Training and Employment Opportunities for Persons with Disabilities,” http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_160361/lang--en/index.htm, (07.08.2014).

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) (2011b), “Equality at Work: The Continuing Challenge, Global Report”, *Under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 100th Session*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_154779.pdf, (07.08.2014).

KREGEL, J., DEAN, D.H. (2012), “Sheltered vs. Supported Employment: A Direct Comparison of Long-Term Earnings Outcomes For Individuals with Cognitive Disabilities”, <http://www.worksupport.com/documents/shelteredchap3.pdf>, (11.11.2014).

KUZGUN, İ. (2014), “Türkiye’de Engellilerin Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen Değişkenler Ve Öneriler”, *Journal of Yasar University*, 2451-2466, <http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2012/08/10-KUZGUN.pdf>, (25.01.2015).

Ö. H. ÇAVUŞ – A. TEKİN

- MIGLIORE, A. (2010), “Sheltered Workshops”, *International Encyclopedia of Rehabilitation*, <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/136/>, (11.11.2014).
- MONT, D. (2004), “Disability Employment Policy”, *Social Protection Discussion Paper Series, Social Protection Unit, Human Development Network, The World Bank*, <http://www.handicap-international.fr/bibliographie-Handicap/4PolitiqueHandicap/thematique/Emploi/DisabilityEmploy.pdf>, (01.06.2014).
- NETTLES, J. (2013), “From Sheltered Workshops to Integrated Employment: A Long Transition”, Lynchburg, Virginia, Spring 2013, <http://www.lyncburg.edu/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=iKz/kxRrWK>, (10.11.2014).
- OKUR, N. E., ERBİL, F (2013), “Sosyal Haklar Ve Engelliler: Engellilik Modelleri Bağlamında Tarihsel Bir Değerlendirme”, *Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu*, <http://www.sosyalhaklar.net/2010/bildiri/okur.pdf>, (01.06.2014).
- ÖZ, C.S., ORHAN, S. (2012), “Engelli İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme”, 3(2), <http://asosindex.com/journal-article-fulltext?id=21554&part=1>, (01.06.2014).
- ÖZGÖKÇELER, S., ALPER, Y. (2010), “Engelliler Kanunu’nun Sosyal Model Açısından Değerlendirilmesi”, *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 33-54, [http://www.berjournal.com/wp-content/plugins/downloads-manager/upload/BERJ%201\(1\)2010%20article3%20pp.33-54.pdf](http://www.berjournal.com/wp-content/plugins/downloads-manager/upload/BERJ%201(1)2010%20article3%20pp.33-54.pdf), (01.06.2014).
- SEYYAR, A. (2012), “Uluslararası Boyutuyla Engelli Kota Sistemi”, *Kamu- İş*, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/611.pdf>, (07.08.2014).
- TEN, B., BROEK, J. (1995), “The Character And Function Of Sheltered Workshops”, <http://www.blind.net/resources/employment/the-character-and-function-of-sheltered-workshops.html>, (01.11.2014).
- THORNTON, P. (2009), “Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds Funds For Persons With Disabilities: Pointers For Policy And Practice”, *International Labour Organization*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_106625.pdf, (07.08.2014).
- TOKOL, A., ALPER, Y. (2011), *Sosyal Politika*, Dora Yayınları, Bursa.
- TOM MARTIN & ASSOCIATES (TMA) (2011), “Sheltered Employment”, *A Review of the Literature*, http://www.tma.ie/downloads/sheltered_employment_review.pdf, (01.06.2014).

TORRE V.D.L, FENGER, M. (2014), “Policy Innovations For Including Disabled People in the Labour Market: A Study of Innovative Practices of Dutch Sheltered Work Companies”, *International Social Security Association Review*, 67(2), <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/issr.12038/pdf> (11.11.2014).

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ (TBMM) (2013), İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu, “Engelli Hakları İnceleme Raporu”, 24. Dönem 3. Yasama Yılı, 2013, http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/docs/2013/raporlar/engelli_haklari_inceleme_raporu.pdf, (01.06.2014).

TÜRKİYE İŞ KURUMU (İŞKUR) (2012), “1980-2012 Yılları Yıllık İstatistik Bültenleri”, <http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/istatistikler.aspx#dltop>, (01.06.2014).

TÜRKİYE İŞ KURUMU (İŞKUR) (2013), “Yıllık İstatistik Bültenleri” <http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/istatistikler.aspx#dltop>, (01.06.2014).

TÜRKİYE İŞ KURUMU (İŞKUR) (2014), “Yıllık İstatistiklerinin Değerlendirilmesi” <http://www.iskur.gov.tr/TabId/189/ArtMID/1139/ArticleID/347/Kendi-%C4%B0%C5%9Fini-Kurmak-%C4%B0steyen-Engelliye-%C4%B0%C5%9EKUR%E2%80%99dan-B252y252k-F%C4%B1rsat.aspx>, (01.06.2014).

T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI (TCSB) (2014), Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, “Hukuki İşlem Ehliyetine İlişkin Rapor Düzenleme Yetkisi Hakkında Genelge”, Sayı:54567092/9906-10.03.2014, <http://www.saglikaktuel.com/haber/tum-hekimler-akil-sagligi-raporu-verebilecek-37036.htm>, (03.08.2014).

TC. SAĞLIK BAKANLIĞI (TCSB) (2013), Ulusal Ruh Sağlığı Eylem Planı (2011-2023), <http://www.saglik.gov.tr/TR/dosya/1-73168/h/ulusal-ruh-sagligi-eylem-plani.pdf>, (30.07.2014).

UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR (USDL) (2013), “Field Operations Handbook (FOH), Chapter 64”, <http://www.dol.gov/whd/FOH/ch64/64k00.htm>, (01.11.2014).

VISIÉR, L. (1998), “Sheltered Employment For Persons With Disabilities”, *International Labour Review*, 137(3), 347-365, <http://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/visier.pdf>, (01.06.2014).

WEISS, T. C. (2012), “Sheltered Workshops: History and Definition”, <http://www.disabled-world.com/definitions/sheltered.php>, (10.11.2014).

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO), THE WORLD BANK (WB) (WHO ve WB) (2011), “World Report on Disability”, 44, <http://www.who.int/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=codUFSe0bb>, (07.08.2014).

Ö. H. ÇAVUŞ – A. TEKİN

YÜKSEK SAĞLIK ŞURASI (YSS) (2003), Yüksek Sağlık Şurası Tavsiye Kararı, 20-21 Şubat 2003 tarih ve 10642 sayılı Tavsiye Kararı, http://www.ailehekimihukuku.com/uygulamalar/akli_meleke/index.htm, (03.08.2014).